Rapport annuel

Institut de police du Québec

Tel un phare...

Tel un phare, l'Institut de police du Québec est le point de convergence du savoir-faire policier au Québec. Il guide la formation policière de concert avec les partenaires du milieu. Par son rôle de vigie, il donne un éclairage nouveau en vue de soutenir le développement de la profession. Son rayonnement national et international confirme son statut de leader de la formation policière.

En page couverture, [illegible] de Saint-Malo, en [illegible] Nationale de police [illegible] l'Institut dans le [illegible] d'affaires.

Ce document a été produit par l'Institut de police du Québec.

© Institut de police du Québec, 1999
Gouvernement du Québec
Tous droits réservés
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

Dépôt légal 4e trimestre 1999
ISBN 2-550-35343-99

Le genre masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement pour alléger le texte.

Nicolet, septembre 1999

Monsieur Jean-Pierre Charbonneau
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec (Québec)

Monsieur le Président,

Tel que stipulé dans la Loi sur l'organisation policière (L.R.Q., chap. O-8.1), j'ai l'honneur de vous soumettre le rapport annuel de l'Institut de police du Québec pour l'exercice financier s'étant terminé le 30 juin 1999.

Ce rapport rend compte des opérations et des activités des services pour l'exercice financier de l'Institut de police du Québec, corporation mandataire du gouvernement, ayant pour mission la formation et le perfectionnement des policiers du Québec. Il comporte de nombreux renseignements d'intérêt public, notamment les états financiers et le rapport du Vérificateur général du Québec pour la période.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma considération distinguée.

Le ministre de la Sécurité publique,

Serge Ménard

Nicolet, septembre 1999

Monsieur Serge Ménard
Ministre de la Sécurité publique
Tour des Laurentides
2525, boulevard Laurier, 5e étage
Sainte-Foy (Québec) G1V 2L2

Monsieur le Ministre,

Conformément aux dispositions de l'article 31 de la Loi sur l'organisation policière, j'ai l'honneur de vous soumettre le rapport des activités de l'Institut de police du Québec au 30 juin 1999.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Le président du
conseil d'administration,

Robert Nelson

Table des matières

Lettre de présentation du rapport au président de l'Assemblée nationale par le ministre 2

Lettre de présentation du rapport au ministre par le président du conseil d'administration 3

Message du président 6

Message de la directrice générale 7

LE PROFIL DE L'INSTITUT

Présentation générale 11

Organigramme 12

Nouveautés à la structure organisationnelle 13

Ressources humaines 14

Orientations stratégiques 14

LA REVUE DE L'ANNÉE

La nouvelle structure organisationnelle 15

Le développement de la formation universitaire 17

La politique institutionnelle 17

La création du site web 18

L'analyse de la situation de travail des chefs de police autochtones 18

Les nouveaux créneaux de formation 19

Le programme de reconnaissance du personnel 19

Les améliorations locatives 20

L'évolution des ressources informatiques 20

La création de la « vigiothèque » 20

Le partage des savoirs 20

La présence dans son milieu 21

Les projets porteurs 22

LES SERVICES OFFERTS À LA CLIENTÈLE

Une structure intégrée selon l'approche client 23

LA FORMATION POLICIÈRE DE BASE

Le processus de formation 24

La philosophie 24

L'encadrement pédagogique 25

L'évaluation des aspirants policiers 25

L'analyse diagnostique des activités de formation 26

La participation des aspirants policiers aux opérations policières 26

Le transfert des compétences en conduite d'un véhicule d'urgence 26

LA FORMATION POLICIÈRE SPÉCIALISÉE ET CONTINUE

Les domaines de formation 28

Le devenir de la formation policière spécialisée et continue 28

La déconcentration par les moniteurs 29

La formation universitaire en enquête criminelle 30

L'implantation du modèle de police professionnelle de type communautaire 30

Les nouvelles directives en sécurité routière 31

100-04745/

LA FORMATION POLICIÈRE DES PREMIÈRES NATIONS

La formation offerte **33**

Soutenir le développement des communautés **33**

LE CENTRE D'APPRÉCIATION DU PERSONNEL DE LA POLICE

Pour l'avancement de la profession policière **34**

L'avenir du Centre **34**

CONSEIL ET COMITÉS

Le conseil d'administration **35**

Le comité exécutif **36**

Le comité pédagogique **36**

Le comité de la sécurité de l'information **37**

Le comité chargé du traitement des plaintes visant à contrer le harcèlement sexuel au travail **37**

Le comité permanent sur la politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'administration **38**

Le comité de santé et de sécurité au travail **38**

ORIENTATIONS 1999-2000

Sommaire des orientations pour la prochaine année **39**

ÉTATS FINANCIERS DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 30 JUIN 1999

Rapport de la direction **41**

Rapport du Vérificateur **42**

Revenus et dépenses de l'exercice terminé le 30 juin 1999 **43**

Excédent de l'exercice terminé le 30 juin 1999 **43**

Bilan au 30 juin 1999 **44**

Notes complémentaires **45**

Autres informations financières **47**

STATISTIQUES

Statistiques des activités pour les exercices terminés les 30 juin 1999 et 30 juin 1998 **49**

RÉSEAUTAGE **57**

sage du président

C'est avec enthousiasme que j'entreprends un deuxième mandat à la présidence du conseil d'administration de l'Institut de police du Québec.

J'ai la grande satisfaction professionnelle d'être associé aux changements profonds que connaît l'Institut.

Le programme de formation policière de base, modifié en profondeur il y a deux ans, est maintenant dans sa phase de consolidation, et les témoignages que nous recevons, aussi bien des autorités québécoises que de l'extérieur du Québec, nous confirment dans la justesse des décisions que nous avons prises.

La révision de la structure organisationnelle de l'Institut a permis une adaptation et un développement de la formation spécialisée et continue, davantage conforme aux besoins des corps policiers québécois.

C'est aussi avec reconnaissance et émotion que le conseil d'administration a donné son aval à l'organisation et à la tenue du premier colloque québécois sur la femme policière, pour souligner les vingt-cinq ans de présence des femmes dans la police.

La recherche de l'excellence continuera à être ma motivation. Avec la collaboration de mes collègues du conseil, la détermination de l'équipe de direction de l'Institut et l'expertise de son personnel, je suis confiant de poursuivre la modernisation de la formation policière au Québec.

Le président du conseil d'administration,

Robert Nelson

Robert Nelson, ing., C.M.A., M.Sc.

Message de la directrice générale

Récemment, l'Institut métamorphosait le contexte de formation de la relève policière québécoise avec le lancement d'un programme de formation policière de base novateur fondé sur l'approche par compétences. La contagion positive des innovations pédagogiques a par la suite gagné plusieurs produits de formation associés au perfectionnement des policiers, comme en témoigne notamment le recours à l'approche pédagogique qui permet l'exercice des tâches de la profession, ce qui favorise une meilleure intégration des connaissances fondamentales et techniques.

En 1998-1999, le développement de la formation policière universitaire – qui a fait l'objet de nombreuses recommandations – a particulièrement motivé les artisans de l'Institut. Les travaux de la table de concertation, constituée de représentants de l'Institut et d'universités partenaires, donneront vraisemblablement naissance à un baccalauréat en sciences policières permettant l'élaboration de spécialités qui correspondent aux fonctions d'enquête et de gestion.

Par ailleurs, l'Institut s'est engagé dans la conception d'un cadre de référence en matière de développement des ressources humaines qui sera mis à la disposition des services de police du Québec. Conscient des coûts associés au développement et à la diffusion de programmes et de l'investissement que cela représente pour les organisations policières clientes, l'Institut s'unit aux spécialistes en la matière afin de valoriser une meilleure identification des besoins de formation du personnel et une planification plus efficace qui permettront sans contredit de diminuer ces coûts.

Le renouvellement des produits de formation de l'Institut passait inévitablement par l'adoption d'une approche client. Pour y parvenir, l'organisation a dû elle-même se renouveler. Les besoins de la clientèle sont des cibles mouvantes et leur atteinte nécessite une grande souplesse organisationnelle. Dès lors, pour concevoir des produits qui répondent aux besoins originaux, pour améliorer la mise en marché de ses services et pour élargir et enrichir son mandat, l'Institut a opté pour le renouvellement de sa structure organisationnelle. Les modifications apportées, qui valorisent l'intégration plus appropriée de la structure aux produits, s'inspirent des théories de gestion modernes tels l'aplatissement des structures, l'enrichissement des tâches, l'imputabilité du personnel clé et la gestion de projets.

LE RENOUVELLEMENT DU RAPPORT ANNUEL

Cette revue de l'année se distingue significativement des revues passées. Jadis, la rédaction du bilan annuel respectait des principes de rédaction centrés sur les programmes gérés et les structures établies. Ce faisant, une réalisation collective devenait, l'instant d'un rapport, une réalisation individuelle ou départementale. Nous avons fait table rase de ces principes. Les réalisations sont donc présentées sous forme de projets. Elles sont le fruit de travaux menés en concordance avec une planification stratégique dont l'essence sera aussi revue sous peu. Ainsi rédigé, le rapport annuel de gestion préserve le caractère collectif desdits projets. Inspiré du nouveau cadre de gestion pour la fonction publique intitulé « Pour de meilleurs services aux citoyens », cette nouvelle approche ouvre la voie à une meilleure définition des indicateurs qui témoignent de la performance enregistrée.

LE DÉBUT D'UNE NOUVELLE ÈRE

Je suis extrêmement fière des résultats obtenus par l'équipe dont j'ai l'honneur d'être le « coach ». Nous avons derrière nous une année remplie de satisfaction et de réussites enviables. Cette satisfaction se manifeste par les témoignages des aspirants policiers qui ont eu la chance de vivre une expérience scolaire et professionnelle rarement égalée. Elle se traduit également par l'augmentation annuelle du nombre d'inscriptions en formation spécialisée et continue et un élargissement de la clientèle issue des secteurs parapoliciers et privés. En outre, le haut niveau de satisfaction s'exprime également chez les employés qui ont présenté pour la première fois dans l'histoire de l'Institut des réalisations dans le cadre d'un programme de reconnaissance du personnel. Et que dire de la satisfaction du ministre, M. Serge Ménard, qui affirmait en commission parlementaire (Assemblée Nationale, 21 avril 1999) : « *Mme Louise Gagnon-Gaudreau [...] avec Paul Girard [...] ont rempli, au-delà de toutes mes espérances, la mission que je voyais pour eux à l'Institut de police. Je ne suis pas un éducateur de profession, mais je sentais que les méthodes d'éducation évoluent et [...] j'ai été comblé de voir comment cela avait été réalisé.* »

L'Institut peut être fier de son histoire, mais il se révèle à l'aube d'une ère prometteuse et pleine de défis. En effet, la prochaine année s'organise autour du développement organisationnel vers l'éventuel passage à l'École nationale de police du Québec. Sans que cette fin justifie toutes les actions mises en chantier, l'Institut ou la future École nationale devra réorganiser l'affectation de ses ressources en fonction de l'enrichissement notable de son mandat. La reconnaissance des acquis expérientiels et scolaires, la sanction des études universitaires et l'adhésion systématique des spécialistes de notre institution à des groupes de travail voués à l'amélioration des divers programmes de formation conditionnent la recherche de nouvelles sources de financement et l'émergence de méthodes de travail dignes d'un leader en formation dans une économie du savoir.

TEL UN PHARE

S'il est une représentation qui symbolise adéquatement l'Institut de police du Québec et son environnement, c'est bien celle du phare et ses composantes environnementales. Mécanisme de communication corporatif attrayant et efficace, la métaphore permet au dirigeant de faire connaître son organisation et l'environnement dans lequel elle évolue. Au sein de

l'Institut, cette transposition des réalités canalise la vision des artisans qui façonnent au quotidien les produits et services de formation.

Tour élevée, portant un puissant foyer de lumière, le phare guide les navires et les avions pendant la nuit. Ainsi, tel un phare, l'Institut de police du Québec est le point de convergence des trois formes de savoir policier au Québec (savoir, savoir-être et savoir-faire). Il guide la formation policière de concert avec les partenaires du milieu. Comme l'océan, le champ des trajectoires possibles est très vaste et il faut de l'expertise pour choisir la bonne direction. Les navigateurs utilisent alors des repères, des courants et leur intuition. Par son rôle de vigie, de gardien de la qualité, l'Institut donne un éclairage nouveau en vue de soutenir le développement de la profession. Par ses efforts consacrés à l'amélioration et aux innovations pédagogiques, l'Institut agit à titre d'éclaireur pour l'avancement des troupes.

Le bilan des réalisations de cette année est pour moi l'occasion de remercier chaleureusement les employés qui, en tant qu'artistes et artisans à la fois, s'unissent et innovent au jour le jour. Je remercie les membres du comité exécutif qui ont mis les bouchées doubles à maintes reprises et qui ont su démontrer leur habileté à piloter dans le calme comme dans la tempête. Finalement, je tiens à remercier les membres du conseil d'administration et les représentants de la Sécurité publique pour leur indispensable collaboration. Je conclus en remerciant tous ceux et celles qui contribuent par leurs brillantes initiatives au rayonnement national et international de l'Institut et qui confirment ainsi son statut de leader de la formation policière québécoise.

La directrice générale,

L. G. Gaudreau

Louise Gagnon-Gaudreau

Le profil de l'Institut

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

L'Institut de police du Québec a été créé en 1968 par la Loi de police afin d'institutionnaliser la formation de tous les policiers du Québec. À la suite de l'adoption de la Loi sur l'organisation policière, l'Institut de police du Québec est devenu une corporation mandataire du gouvernement du Québec le 1er septembre 1990.

L'Institut, situé à Nicolet, offre des cours de formation et de perfectionnement en matière policière et réalise des études et des recherches dans les domaines pouvant toucher le milieu policier.

La mission de l'Institut s'articule autour de trois créneaux d'intervention :

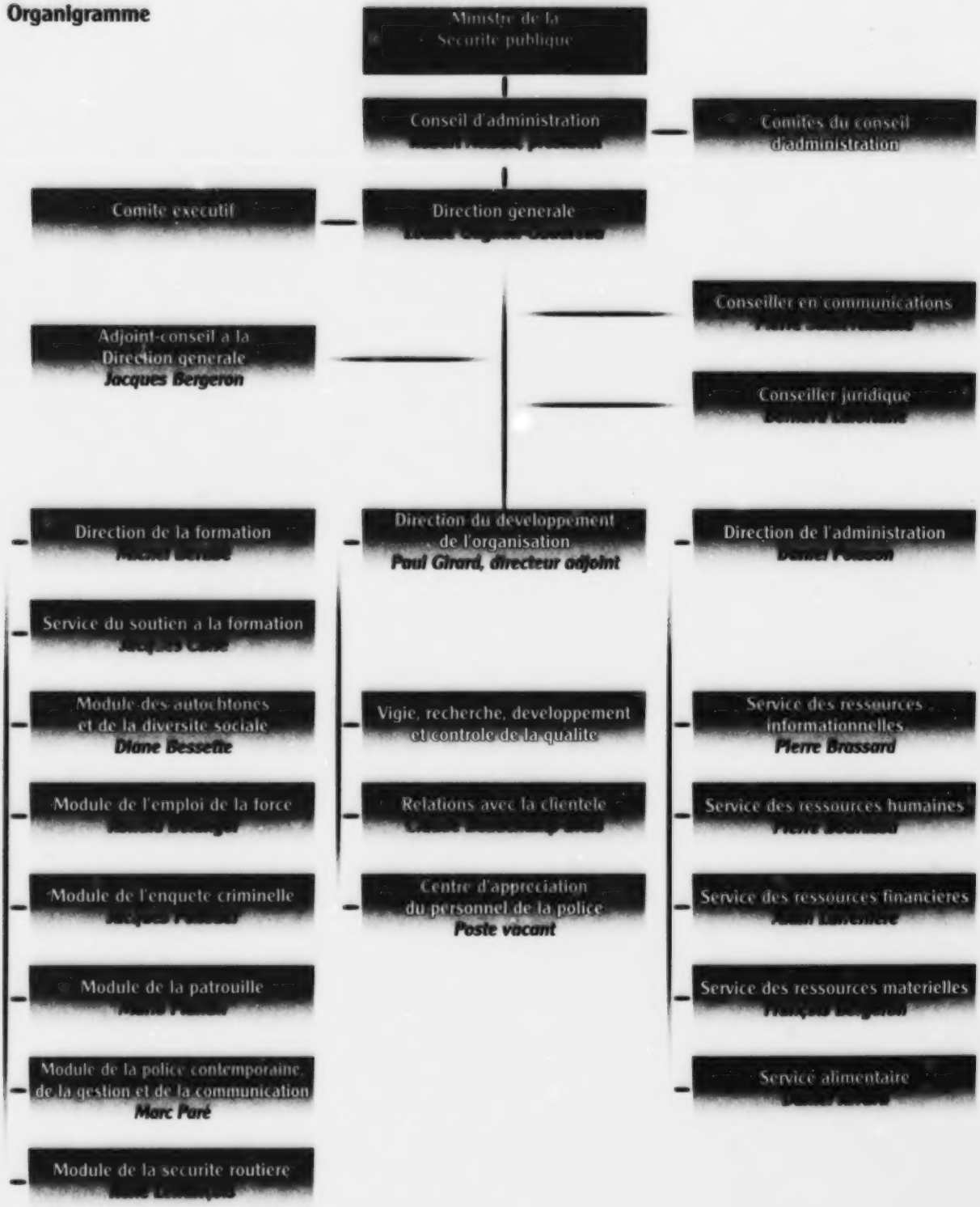
- le programme de formation policière de base;
- le programme de formation policière spécialisée et continue;
- le Centre d'appréciation du personnel de la police (CAPP).

Au Québec, tout futur policier doit suivre le programme de formation policière de base à l'Institut, exception faite des policiers ayant été formés dans une école de police canadienne reconnue et qui peuvent obtenir une attestation d'équivalence de l'Institut de police du Québec.

De plus, depuis sa création, l'Institut offre aux policiers en exercice, aux agents de la paix et à toute personne œuvrant dans un domaine lié à la sécurité publique, des cours de perfectionnement et des programmes de formation policière spécialisée qui leur permettent d'évoluer dans leur carrière, d'assurer la mise à jour de leurs connaissances ou d'acquérir de nouvelles compétences.

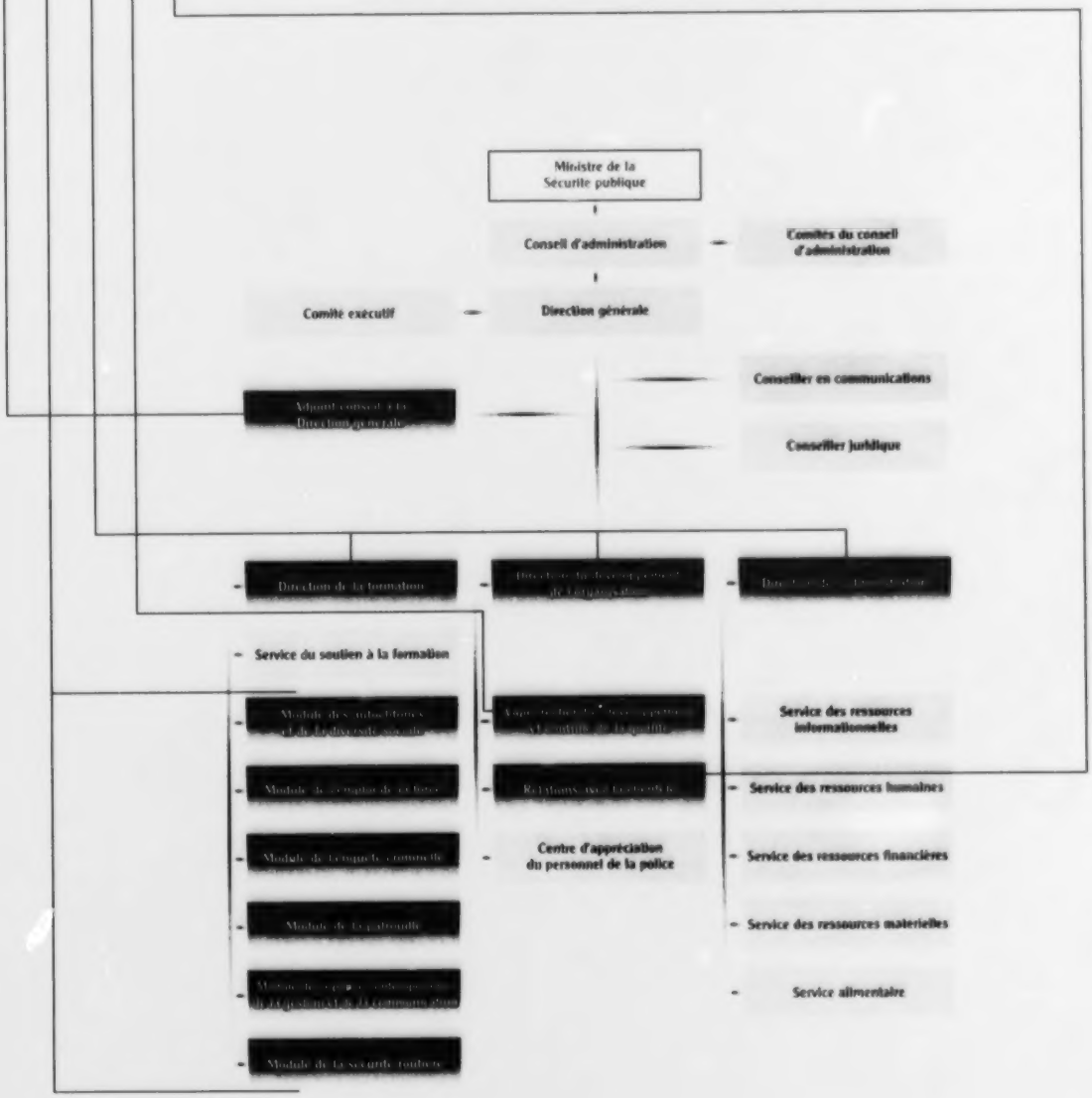
Par ailleurs, le Centre d'appréciation du personnel de la police (CAPP) offre des services spécialisés en évaluation de personnel en milieu policier, principalement lors d'embauche et de promotions.

Organigramme



Nouveautés à la structure organisationnelle

- **Nouveau poste de soutien et conseil**
- **Répartition de la formation policière de base et de la formation policière spécialisée au sein de modules autonomes**
- **Nouvelle dénomination des directions**
- **Nouvelle dénomination et nouvelles responsabilités**
- **Nouveau service intégrant le Secrétariat aux dossiers étudiants**



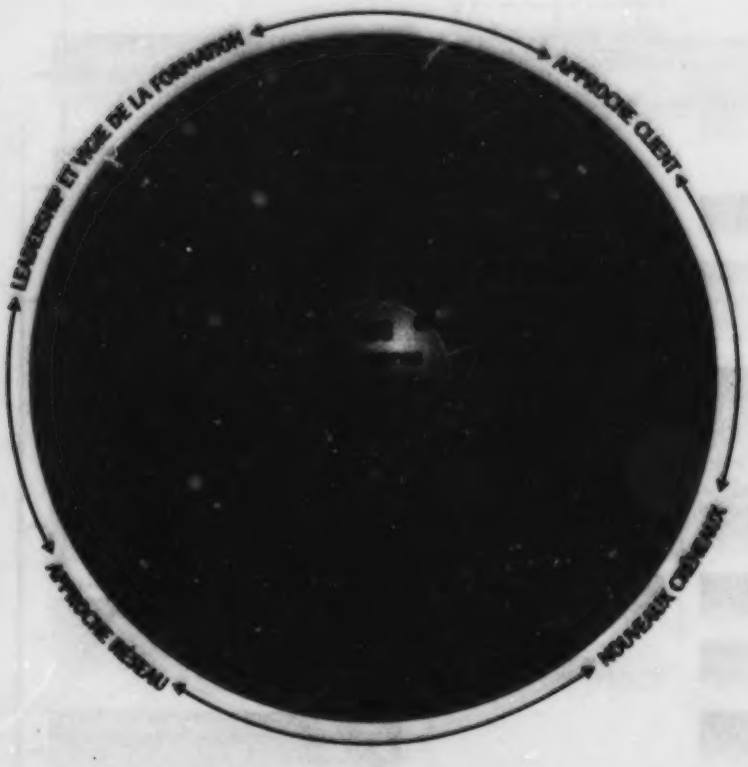
RESSOURCES HUMAINES

Le personnel policier instructeur provient de la Sûreté du Québec, du Service de police de la Communauté urbaine de Montréal et de différents corps de police municipaux du Québec. Les policiers instructeurs sont sélectionnés par l'Institut parmi les candidats et détiennent un contrat de prêt de service consenti par leur employeur respectif. De plus, un grand nombre de policiers actifs interviennent comme personnes-ressources en formation.

Des spécialistes civils soutiennent le travail des policiers instructeurs. Pédagogues, psychologues, avocats, comédiens, experts en tir, en conduite, en techniques d'intervention physique et en conditionnement physique constituent un noyau d'expertise essentielle dans la prestation des services de l'Institut.

Le personnel administratif de tous les services vient compléter l'équipe en place et assure quotidiennement le bon fonctionnement des activités de l'Institut.

Effectif de l'Institut



Les effectifs de l'Institut connaissent une progression constante, particulièrement en ce qui concerne le personnel contractuel. Au cours de l'exercice, une hausse de 37 % a été enregistrée dans cette catégorie. L'augmentation des activités de formation policière spécialisée et continue explique le recours à ce personnel additionnel.

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

La direction de l'Institut de police du Québec a mis en œuvre les orientations stratégiques issues d'un exercice de planification réalisé en collaboration avec le Département des sciences de la gestion et de l'économie de l'Université du Québec à Trois-Rivières.

Les orientations stratégiques mentionnées ci-dessous ont été approuvées par le conseil d'administration de l'Institut le 11 juin 1997.

- L'Institut de police du Québec doit assurer un rôle de leadership en formation policière, tant par la qualité que par une fonction de vigie de la formation.
- L'Institut de police du Québec doit favoriser des alliances stratégiques permettant une approche réseau.
- L'Institut de police du Québec doit préconiser une approche client.
- L'Institut de police du Québec doit accentuer le développement de nouveaux créneaux de formation, notamment en matière de sécurité privée et parapolicière.

Toutes les actions de l'Institut s'articulent autour des orientations, comme en fait foi la revue de l'année.

La revue de l'année

Les activités qui ont marqué le développement organisationnel au cours de l'année 1998-1999 sont des réalisations qui portent l'Institut de police du Québec d'aujourd'hui vers celui de demain. Individuellement, ces actions ne sont que de simples pièces d'un casse-tête. Lorsqu'on les regarde isolément, on a peine à distinguer la concrétisation d'une vision. Mais lorsqu'on les assemble, dans un rapport annuel par exemple, ils prennent alors un sens corporatif et permettent à l'image entière d'apparaître au grand jour.

LA NOUVELLE STRUCTURE ORGANISATIONNELLE

Essentiellement, une organisation comme l'Institut de police du Québec est la résultante d'une équation complexe faite d'orientations stratégiques permettant la réalisation d'une mission, d'individus reflétant une mosaïque de spécialités, d'une structure de fonctionnement et de produits et services adaptés aux besoins de la clientèle. Pour évoluer positivement dans le temps, ces quatre composantes, qui par une synergie deviennent un tout, doivent être systématiquement entretenues et renouvelées.

Il importe à ce jour de souligner les résultats concrets qui témoignent du sérieux et du dévouement de toute une équipe. Des grandes idées aux réalisations concrètes, l'Institut a certes démontré sa capacité à évoluer vers une culture entrepreneuriale axée sur une gestion économique et efficiente des activités.

C'est en septembre 1995 que le processus a débuté, lors de la nomination de M^me^ Louise Gagnon-Gaudreau au poste de directrice générale de l'Institut. Le ministre de la Sécurité publique lui avait alors confié plusieurs mandats, entre autres celui de développer et d'implanter un nouveau programme de formation policière de base, programme qui est effectivement en vigueur depuis le 5 mai 1997.

Parallèlement à la mise en œuvre de ce nouveau programme, l'Institut devait orienter ses efforts afin d'étendre cette nouvelle stratégie de formation aux programmes de formation spécialisée et continue. C'est ainsi que, progressivement, l'Institut s'est interrogé sur l'efficience et l'adaptabilité de sa structure organisationnelle par rapport aux modifications qu'entraînaient les nouvelles approches de formation.

Cette remise en question à l'égard de sa structure organisationnelle s'est intensifiée au cours des années 1996-1997 et 1997-1998, alimentée par les changements importants intervenus dans l'environnement externe de l'Institut, tant au plan de l'axe des ressources qu'au plan des besoins des clientèles. Ces changements avaient entraîné de profondes modifications quant aux rôles et fonctions que devait assumer le personnel ainsi qu'à la dynamique entrepreneuriale qui devait orienter le développement futur. Des diverses problématiques soulevées lors des audits internes, on identifiait notamment la dualité des programmes de formation et la non-imputabilité du personnel de l'Institut.

Le 17 novembre 1998, le Conseil du Trésor approuvait la nouvelle structure organisationnelle de l'Institut. Cette structure, appuyée par les descriptions de tâches des postes qui la compose, s'illustre par une transformation de la « Direction des services à la clientèle » en une « Direction du développement de l'organisation » et par la restructuration de la Direction des services pédagogiques.

Constamment préoccupée par les notions d'approche client et de contrôle de la qualité, la Direction du développement de l'organisation analyse les demandes de formation provenant des organisations policières québécoises. Son mandat permet à

l'Institut d'assumer efficacement, de concert avec ses partenaires, sa mission de recherche, de développement, de diffusion et d'évaluation de la formation policière au Québec. La Direction du développement de l'organisation*, en s'associant aux « spécialistes de contenu », élabore des analyses de faisabilité, des devis d'opération, agit comme gestionnaire de projet et supervise la livraison des résultats. Son statut de « gardien de la qualité de la formation policière » l'invite à sonder fréquemment les avenues de recherches prometteuses pour enrichir les pratiques institutionnelles. La réalisation ponctuelle « d'états de situation » lui permet également de susciter des améliorations aux stratégies pédagogiques. Les études exploratoires et les synthèses de recherche alimentent le transfert des apprentissages vers les membres de l'organisation. Canal de communication privilégié, ce secteur d'activité est en quête de l'amélioration de la performance de l'organisation.

La Direction des services pédagogiques, devenue la « Direction de la formation », a elle aussi subi une profonde mutation par la création de modules de formation intégrés à la structure et qui correspondent à la définition de six grands produits de formation :

1. le Module des autochtones et de la diversité sociale;
2. le Module de l'emploi de la force;
3. le Module de l'enquête criminelle;
4. le Module de la patrouille;
5. le Module de la police contemporaine, de la gestion et de la communication;
6. le Module de la sécurité routière.

Cette mutation a permis aux anciens coordonnateurs d'obtenir un statut de « responsable de module ».

La Direction de la formation assure le développement et la diffusion du programme de formation policière de base et du programme de formation spécialisée et continue. L'élément stratégique de l'Institut, en tant que maison d'enseignement, est forcément l'expertise de son personnel. Pour consolider ses acquis, l'Institut se devait d'assurer la stabilité de son expertise. La contribution du corps professoral aux programmes bâtis selon l'approche par compétences est considérable et se traduit par la formation des intervenants, l'assimilation de principes pédagogiques, le développement d'habiletés et d'attitudes interventionnistes. Cette association durable entre l'Institut et ses principaux bâtisseurs contribue au rayonnement externe de l'organisation et aux partenariats actuels et à venir.

Les transformations apportées à la structure organisationnelle n'auraient pu être possibles sans le précieux concours de la Direction de l'administration. Le courant de changement a permis au Service des ressources humaines de jouer un rôle prédominant en matière de développement organisationnel. L'élaboration des descriptions de tâches, la dotation des nouveaux postes, la révision du plan de délégation de pouvoir ne représentent qu'une partie des réalisations maîtresses de ce service. Au chapitre de la formation du personnel, dans le cadre du développement de la main-d'œuvre, l'Institut a assumé, pour l'année 1998, une dépense de formation de 150 062 $, soit 2,71 % de sa masse salariale. Tout bien considéré, l'Institut de police du Québec est maintenant tourné vers l'avenir, mieux équipé que jamais pour relever les défis du troisième millénaire.

Un leadership reconnu

Si la vision de l'Institut se concrétise d'abord par l'adoption d'une nouvelle structure organisationnelle lui permettant, entre autres, d'établir un système de vigie, elle se réalise également par un virage remarquable en ce qui concerne les méthodes pédagogiques utilisées pour accroître la qualité de la formation. Comme il a été mentionné précédemment, l'Institut s'est engagé à accentuer sa visibilité publique et surtout son leadership en formation policière. Qu'en est-il de cette volonté? Vœu pieux ou réalité?

Le 15 avril 1997, le ministre de la Sécurité publique confiait un important mandat à M. Claude Corbo. Ce mandat avait pour objet de répondre aux besoins en formation continue et en perfectionnement des policiers, des enquêteurs et des gestionnaires des corps de police du Québec afin de mieux les préparer aux nombreux défis qu'ils doivent relever. Au même titre que les autres partenaires, l'Institut a été largement mis à contribution pour la réalisation de ce mandat. Au mois de septembre 1997, il déposait un mémoire qui présentait la réflexion de ses membres en regard de la demande que lui avait adressée M. Corbo. Ce mémoire, en plus de présenter l'Institut, de traiter de son statut privilégié et de ses particularités, exposait la position de l'organisation sur chacun des trois volets du mandat de révision et de consolidation et les recommandations relatives à chacun de ces thèmes. Le rapport de M. Corbo, intitulé « Vers un système intégré de formation policière », a été rendu public le 27 mars dernier.

Au cœur de ce colossal effort de synthèse, le leadership de l'Institut a été publiquement reconnu et son rôle appelé à s'enrichir. Dans le quatrième chapitre, *« Le cadre institutionnel de la formation professionnelle du personnel policier »*, M. Corbo et ses collaborateurs affirment :

« L'Institut de police du Québec (IPQ) se présente comme le candidat tout naturel au rôle de maître d'œuvre de la formation professionnelle du personnel policier. L'Institut existe depuis un quart de siècle. Au fil des ans, il a accumulé une riche expérience et beaucoup

*Personnel de la Direction du développement de l'organisation : directeur-adjoint de l'Institut, responsable des relations avec la clientèle, analyste-conseil, conseillers pédagogiques, employés du Secrétariat aux dossiers étudiants, personnel du Centre d'appréciation du personnel de la police.

d'expertise. Il dispose d'équipements fort spécialisés et parfois uniques au Québec. Il a assuré la formation professionnelle qualifiante de base d'une proportion très importante des policiers et policières présentement en exercice. Par ses activités nombreuses de perfectionnement professionnel et par ses activités de conseil aux divers corps de police, il est très présent dans le monde policier québécois et il jouit d'un capital de confiance et d'estime confirmé. Il est le seul établissement québécois voué exclusivement à des activités de formation du personnel policier. Il a déjà établi des habitudes de collaboration avec des CEGEPs, des universités, des services de formation de corps policiers, de nombreux corps policiers et avec le ministère de la Sécurité publique. Il compte à son service un personnel engagé, motivé et dévoué. Il est capable d'adaptation, comme le montre son récent ajustement au nouveau programme collégial de techniques policières. Il a rendu déjà beaucoup de services. Il a une tradition enracinée. Il constitue une présence institutionnelle au Québec. »

En outre, dans une lettre adressée à la directrice générale, le directeur du Collège de police de l'Ontario, M. Len S. Griffiths, corroborait le statut de leader de l'Institut en formation policière :

« I would once again like to thank you for hosting my three staff during a visit to the Institut de police du Quebec in early February 1999. I have also just returned from a visit to the FBI Academy in Quantico, Virginia. My staff have finished their report on their visit to your academy and submitted it to me.

I can advise you that your academy, and particularly your practical training curriculum for police officers, is the most advanced and impressive we have uncovered in our travels. Even the FBI, with their large budget, have not come close to the level of sophistication and "real life" scenarios that you have built into your training program.

To quote from my staff's report to me : "As the Ontario Police College moves towards implementation of its new practical police program, the process that was used at the Institut de Police du Quebec would be an excellent blueprint for us to follow." You and your staff are to be commended for putting in place such an excellent police training program. »

LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION UNIVERSITAIRE

C'est un fait, l'Institut de police du Québec est reconnu comme un des leaders dans le domaine de la formation policière. Ses programmes, sa pédagogie et l'originalité de ses approches sociales font école dans le milieu. Pour perpétuer son leadership en formation policière, l'Institut doit chercher à s'associer à d'autres grands joueurs de la société. De façon à encourager la poursuite d'études universitaires chez les policiers, l'Institut a établi au cours des dernières années un dialogue constant avec les partenaires du milieu universitaire. Voici les réalisations qui témoignent des démarches entreprises et des efforts fournis :

- création d'une table réseau sur la formation universitaire (composantes du réseau UQ [TÉLUQ, UQTR, UQAC, UQAH, UQAM], Université de Sherbrooke, Université Laval, Université de Montréal);
- révision en profondeur du certificat de premier cycle en gestion des organisations policières (UQTR) et diffusion de cours dans la région de Montréal;
- élaboration et supervision d'un projet de programme court universitaire en gestion d'un bureau d'enquête (UQTR et Université de Sherbrooke);
- conclusion d'une entente entre l'Institut et l'Institut québécois d'éthique appliquée (Université de Sherbrooke) concernant un cours en éthique et réalisation d'un projet intitulé : Pré-recherche en éthique de la sécurité publique;
- élaboration d'un projet de baccalauréat en sciences policières avec les partenaires de la table réseau sur la formation universitaire.

LA POLITIQUE INSTITUTIONNELLE

Sur le continuum québécois de formation policière, l'Institut partage la responsabilité de la formation des policiers avec les collèges autorisés à offrir le programme de techniques policières. Alors que ce programme s'échelonne sur une période de trois ans, la formation à l'Institut a une durée de treize semaines. Les cibles du programme de formation policière de base sont fixées à partir de standards prédéfinis issus des exigences et des profils de performance des policiers québécois.

Le programme de formation policière de base offert à l'Institut de police du Québec se caractérise par de nombreuses particularités :

- il favorise un apprentissage essentiellement pratique qui permet l'acquisition de compétences professionnelles précises dans un cadre temporel court;
- sa clientèle étudiante a l'obligation de demeurer sur le campus, car le cadre-horaire est conçu de façon à exploiter le plus grand éventail possible de plages disponibles;
- les ressources humaines et matérielles de même que les services offerts en vue

d'optimiser l'efficacité et le rendement pédagogique du programme sont imposants et diversifiés.

Dans ce contexte, différentes mesures ont été mises en œuvre afin d'assurer la meilleure cohésion possible entre tous les secteurs d'activités du programme et d'offrir à la clientèle étudiante de l'Institut la possibilité d'exploiter le plein potentiel de son séjour. Le client est alors mieux servi et mieux informé.

La politique institutionnelle de l'Institut de police du Québec fait état des règlements et des principes guidant la gestion administrative et pédagogique du programme de formation policière de base. Elle correspond aux grands axes à partir desquels sont définies les procédures et les directives qui régissent les interventions au sein de ce programme. L'aspirant policier reçoit, dès son entrée au programme de formation policière de base, la documentation lui précisant les modalités d'application de cette politique institutionnelle, ce qui définit clairement la relation qui unit le client et le fournisseur de service. De plus, la formalisation de l'entente entre l'Institut et l'aspirant policier favorise un meilleur contrôle de la qualité des services rendus.

LA CRÉATION DU SITE WEB

Placer le client au centre de nos préoccupations est une valeur corporative dominante à l'Institut. Le client, qu'il s'agisse d'un élève inscrit à un programme de techniques policières, d'un policier en exercice soucieux de son développement professionnel ou encore d'un gestionnaire d'une organisation policière québécoise, s'attend d'une organisation performante comptant plus de 30 années d'expérience à obtenir aisément et instantanément de l'information à son sujet.

Dans cet ordre d'idée, l'activité marquante de l'année en communications est sans contredit la création du site web de l'Institut. Le lancement sur le web de ce nouvel outil de communication et de marketing a eu lieu le 14 avril 1999. Véritable fenêtre ouverte sur le monde, le site web se compose d'une multitude de renseignements de qualité comme la présentation générale de l'Institut, le cheminement à suivre pour devenir policier au Québec ou le répertoire des cours en formation spécialisée et continue. De la mi-avril au 30 juin 1999, le site a été visité à plus de 4 000 reprises. De toute évidence, le site web contribue à augmenter la notoriété de l'Institut à travers le monde entier. Grâce à ce canal de communication, 107 demandes d'information ou commentaires ont été transmis à l'Institut par l'entremise de son courriel principal.

L'ANALYSE DE LA SITUATION DE TRAVAIL DES CHEFS DE POLICE AUTOCHTONES

L'Association des directeurs et des chefs de police des Premières Nations et l'Institut de police du Québec ont uni leurs efforts afin d'élaborer un programme de formation axé sur l'approche par compétences. L'objectif ciblé est de former des directeurs de police des Premières Nations de classe IV, au sens de la Loi de police (L.R.Q., chap. P-13), tout en respectant l'esprit communautaire et les réalités spécifiques aux corps policiers autochtones.

Projet ambitieux et sans précédent, il a rassemblé autour d'une même table les représentants des différentes nations autochtones, de l'Institut de police du Québec et des spécialistes en analyse de la situation de travail afin de préciser les compétences nécessaires à l'exécution de la fonction de directeur d'un corps policier autochtone (11, 12 et 13 mai 1999). L'Institut a fait preuve de beaucoup de flexibilité et de célérité pour mener à bien

Site Web de l'Institut :
www.ipq.qc.ca

cette première étape cruciale dans le développement de l'éventuel programme de formation.

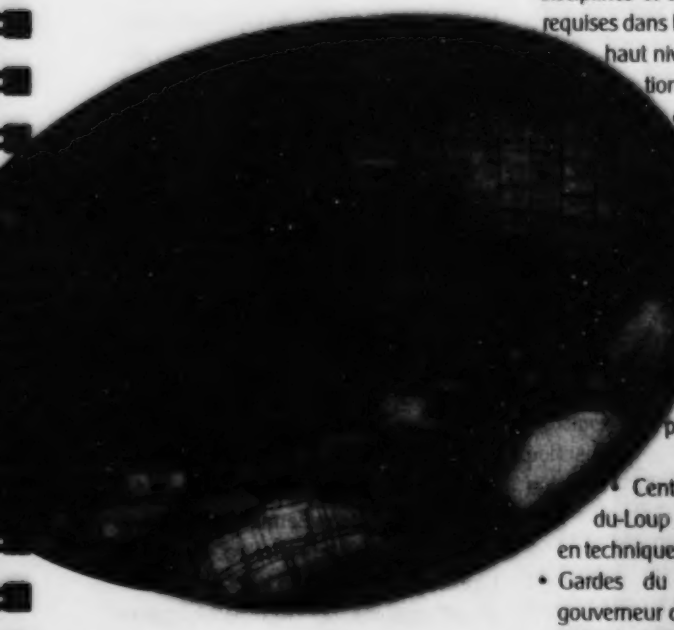
Par cette réalisation à la fois historique, symbolique et pédagogique, l'Institut de police du Québec démontre intégralement sa volonté d'amorcer et de mettre en place les actions au cœur des besoins spécifiés par le client. Il importe de souligner le fait qu'au delà des retombées opérationnelles et pédagogiques qu'elle engendrera, l'analyse de la situation de travail de la fonction de directeur d'un corps policier autochtone s'est avérée un enrichissement culturel inestimable pour l'Institut de police du Québec et son personnel.

L'Institut tient à remercier le ministère de la Sécurité publique et son ministre, M. Serge Ménard, pour sa contribution à ce projet.

LES NOUVEAUX CRÉNEAUX DE FORMATION

Le potentiel de développement des nouveaux créneaux de formation en sécurité privée et parapolicière est plus qu'intéressant pour l'Institut de police du Québec. C'est pourquoi le comité de pilotage stratégique avait retenu cette éventualité comme trajectoire porteuse et riche en retombées de toutes sortes. Il faut préciser que les organisations parapolicières ou privées qui inscrivent un candidat à un cours de perfectionnement à l'Institut de police du Québec paient entièrement les frais engagés, préalablement déterminés par calcul du prix de revient.

Les savoirs, les savoir-faire, les technologies et les stratégies pédagogiques que possède l'Institut par l'entremise de ses spécialistes constituent une richesse enviable dont plusieurs organisations souhaitent bénéficier. La mosaïque de disciplines et de spécialités aujourd'hui requises dans bien des organisations de haut niveau favorise la propagation des connaissances, des compétences et de certaines technologies du milieu de la formation policière vers d'autres secteurs. Voici quelques exemples de transfert de connaissances vers les secteurs parapoliciers et privés :



- Centre hospitalier de Rivière-du-Loup : formation de moniteurs en techniques spécifiques de défense;
- Gardes du corps du Lieutenant-gouverneur du Québec : formation en aérosol capsique (gaz poivré), en transition revolver / pistolet et en requalification au tir;
- 55e peloton de police militaire : formation de moniteurs en intervention physique;
- Commission des valeurs mobilières du Québec : formation d'enquêteurs en techniques d'enquête;
- Hydro-Québec : formation en tir défensif;
- Ministère du Revenu du Québec : formation des enquêteurs en entrevue et interrogatoire;
- Ministère de la Sécurité publique : formation en aérosol capsique (gaz poivré), en transition revolver / pistolet et en requalification au tir;
- Services correctionnels du Québec : formation sur les techniques de garde et contrôle de l'arme à feu et en tir défensif;
- Société de l'assurance automobile du Québec : utilisation habile et judicieuse d'un véhicule de patrouille;
- Vélo-Sécur : formation d'élèves au soutien à la patrouille à bicyclette.

LE PROGRAMME DE RECONNAISSANCE DU PERSONNEL

L'Institut de police du Québec n'existerait pas sans ses artisans. C'est pourquoi, soucieux de l'importance de la contribution et de l'engagement de son personnel, il désire souligner et faire connaître les réalisations des employés au sein de l'organisation.

Par cette reconnaissance, l'Institut veut :

- reconnaître le travail accompli, l'engagement, le dynamisme et l'esprit d'équipe des membres de son personnel;
- encourager l'excellence dans le service à la clientèle interne et externe;
- favoriser la fierté d'être membre du personnel de l'Institut de police du Québec;

- encourager l'amélioration continue dans la gestion des activités de l'Institut de police du Québec.

L'Institut souhaite ainsi reconnaître et faire connaître ces réalisations qui ont un lien avec les orientations stratégiques. Les mérites de la mise en place de ce programme reviennent d'emblée à l'équipe de la Direction de l'administration.

LES AMÉLIORATIONS LOCATIVES

Encore cette année, l'amélioration locative a été une des préoccupations majeures de la Direction de l'administration : l'organisation de nouvelles scènes de crime, l'aménagement de locaux pour les responsables de modules, l'élaboration d'un laboratoire informatique pour la clientèle, la réfection de classes, l'installation de systèmes de climatisation dans neuf d'entre elles, le réaménagement du bureau des répartiteurs et celui du secrétariat de la pédagogie.

L'ÉVOLUTION DES RESSOURCES INFORMATIQUES

L'Institut a remplacé et mis à jour logiciels et matériel afin d'obtenir la certification à l'an 2000 de son environnement informatique. **L'attestation de conformité lui a été décernée le 8 février 1999.**

Les conclusions formulées par l'Institut à la suite d'une démarche d'analyse de sécurité informatique à la demande de la Commission d'accès à l'information ont permis d'améliorer la sécurité des accès aux divers systèmes qu'il possède ou dont il est l'utilisateur. La sécurité physique des installations informatiques de l'Institut a également été renforcée.

D'importants efforts de conversion de systèmes désuets ont permis de récupérer des données sur des systèmes exclusifs pour les rendre utilisables sur système ouvert.

Le réseau local de l'Institut a continué d'évoluer, reflétant la pénétration de la micro-informatique vers un plus grand nombre de secteurs d'activité. Le laboratoire informatique réservé à la clientèle compte maintenant 18 postes de travail et deux imprimantes laser.

La restructuration organisationnelle de l'Institut a nécessité l'acquisition et la dotation de postes de travail informatiques pour les responsables de modules. En outre, des postes de travail ont été ajoutés dans le laboratoire informatique réservé aux enseignants en raison des besoins grandissants en ce qui a trait à la conception de matériel didactique.

L'Institut a également acquis trois projecteurs d'image-écran afin de permettre une meilleure diffusion des présentations assistées par ordinateur conçues pour l'enseignement.

L'informatisation des activités de patrouille est à l'étape de l'implantation de la RAO (répartition assistée par ordinateur) dans l'ensemble du parc automobile de patrouille.

LA CRÉATION DE LA « VIGIOTHÈQUE »

Dans l'océan d'information que représente Internet, la recherche d'information de haute qualité peut s'avérer épuisante et fastidieuse si le chercheur ne possède pas les bons outils. Il peut ainsi être submergé par des torrents de données (infobésité). Cette surabondance d'information peut devenir un réel problème. La conservation et la mise en commun des informations recueillies représentent également un défi pour une organisation.

C'est pour répondre à ces besoins que l'Institut a créé la « Vigiothèque ». Il s'agit essentiellement d'un répertoire partagé de documentation recueillie sur Internet. Les articles qui y sont colligés proviennent de recherches documentaires effectuées par l'analyste conseil, les conseillers pédagogiques, la bibliothécaire ou toute autre personne soucieuse de partager ses sources d'information électroniques. D'une accessibilité remarquable, ce répertoire permet aux employés de naviguer dans une zone « intranet » et d'obtenir à l'écran un article à l'aide d'un lien hypertexte. Cette première initiative en la matière ouvre la voie à une mise en réseau bénéfique des documents électroniques issus des furetages cybernétiques.

LE PARTAGE DES SAVOIRS

Les congrès et les colloques

Organisation du 26e congrès de l'Association canadienne des intervenants en formation policière

L'Institut de police du Québec a organisé le 26e congrès de l'Association canadienne des intervenants en formation policière qui s'est tenu à Québec du 30 mai au 2 juin 1999. Le congrès

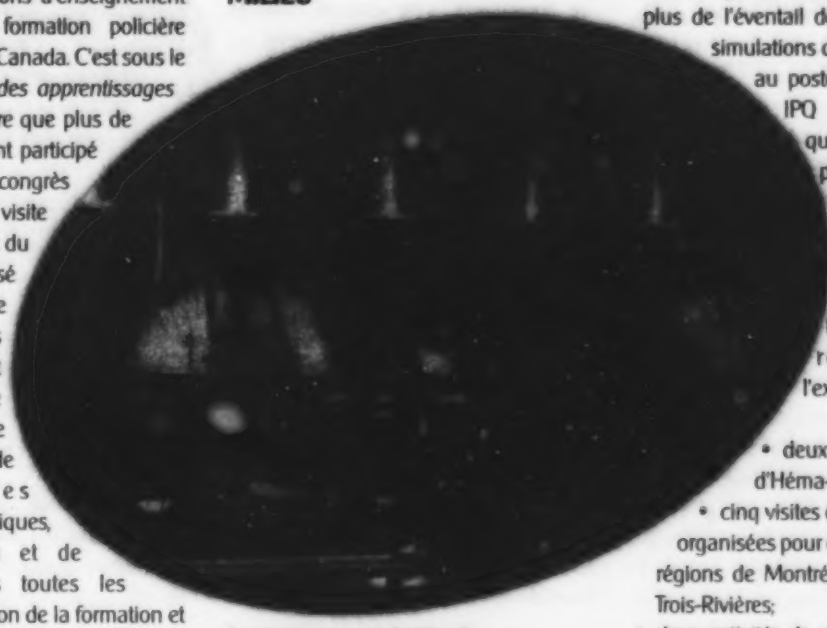
regroupe annuellement les services de police et les institutions d'enseignement concernés par la formation policière provenant de tout le Canada. C'est sous le thème *L'évaluation des apprentissages en formation policière* que plus de 130 représentants ont participé à la rencontre. Le congrès s'est terminé par une visite de l'Institut de police du Québec. L'objectif visé était le partage de savoirs entre les partenaires œuvrant dans le domaine de la formation policière au Canada afin de promouvoir les échanges de techniques, de connaissances et de compétences dans toutes les disciplines. La Direction de la formation et le Service des communications de l'Institut assuraient la coordination de l'événement.

Conférence pancanadienne sur la conception d'un modèle national d'emploi de la force

Le Collège de police de l'Ontario, la Gendarmerie royale du Canada et le Collège canadien de police, en collaboration avec l'Association canadienne des chefs de police (ACCP), ont tenu du 8 au 10 avril 1999, au Collège de police de l'Ontario, une conférence visant à élaborer un modèle national de l'emploi de la force. L'Institut de police du Québec était représenté à cet événement par son expert en emploi de la force.

Au cours de cette conférence pancanadienne, les 65 représentants des dix provinces se sont entendus sur un modèle standard d'emploi de la force. Le consensus tient au fait que les participants ont adopté l'idée de modifier leur modèle respectif au profit d'une présentation plus générale applicable partout au Canada.

LA PRÉSENCE DANS SON MILIEU



Le rayonnement de l'école

Pendant l'exercice, le Service des communications a répondu à 33 demandes d'entrevues et de reportages médiatiques sur l'Institut. La visibilité de l'Institut a été assurée, entre autres, par la réalisation de 21 visites guidées pour un total de 700 visiteurs et par l'organisation du séjour et des rencontres d'information de délégations policières officielles provenant du Brésil, des États-Unis, de l'Ontario et d'Haïti. L'Institut a également accueilli le ministre de la Sécurité publique du Québec.

Par ailleurs, 15 cérémonies de remise des attestations ont été organisées pour les diplômés des programmes de formation policière de base et de formation des policiers autochtones. L'Institut a également procédé au lancement d'un livre sur les techniques de conduite préventive rédigé par deux de ses instructeurs.

L'implication communautaire

L'Institut organise diverses activités communautaires, dont les campagnes de financement de Centraide et de la Croix-Rouge canadienne. Par ailleurs, en plus de l'éventail des scénarios et des simulations qui composent la vie au poste de police Nicolet-IPQ et au poste de quartier, les aspirants policiers doivent participer à des activités à caractère communautaire auprès de la population. Les principales réalisations de l'exercice sont :

- deux collectes de sang d'Héma-Québec;
- cinq visites de l'Institut de police organisées pour de jeunes élèves des régions de Montréal, de Nicolet et de Trois-Rivières;
- deux activités de sécurité à vélo : randonnées à vélo à Nicolet;
- une visite à des enfants malades dans un hôpital de Trois-Rivières;
- six visites à des personnes âgées du Grand Nicolet;
- six collectes de denrées, de vêtements et de jouets pour des personnes défavorisées du Grand Nicolet;
- une journée portes ouvertes avec dîner-spaghetti au profit des familles dans le besoin de Nicolet;
- deux séances d'information sur la formation policière;
- une corvée nettoyage au Camp Papillon pour personnes handicapées;
- participation bénévole afin d'assurer la sécurité lors de la parade du père Noël, de l'Halloween et de la soirée-casino au profit des scouts;
- deux collectes de fonds au profit de la maison La Nacelle;
- participation à la corvée de l'Accueil Bonneau, à l'Opération Nez Rouge de Trois-Rivières ainsi qu'à celle de Nicolet.

LES PROJETS PORTEURS

Certains dossiers généreront des suites importantes au cours du prochain exercice.

L'élaboration d'un cadre de référence en matière de développement des ressources humaines

Les services de police municipaux du Québec, petites et moyennes entreprises lorsqu'on les compare au Service de police de la Communauté urbaine de Montréal et à la Sûreté du Québec, ne possèdent pas nécessairement les structures et les ressources requises pour formaliser le développement de leurs ressources humaines. L'absence d'un plan ou d'un cadre de référence en la matière conditionne alors un développement organisationnel morcelé, sans liens avec les objectifs des services de police et les objectifs de carrière des individus.

La formation est une nécessité pour une organisation et suppose un investissement considérable. À cet égard, le policier formé dans des domaines d'expertise très spécialisés devrait pouvoir intégrer ses nouvelles compétences à son travail aussitôt que possible après avoir reçu sa formation. Puisque toutes les organisations policières ne se sont pas dotées d'un plan structuré de développement des ressources humaines, il arrive malheureusement parfois que les effets de la formation se diluent parce que le policier nouvellement formé ne peut mettre ses acquis en pratique immédiatement à son retour au sein de son organisation. Une meilleure identification des besoins de formation du personnel et une planification plus efficace permettraient sans contredit de diminuer les coûts de formation.

Conscient de cette problématique, l'Institut, en collaboration avec une firme de consultants, s'est engagé dans la conception d'un cadre de référence en matière de développement des ressources humaines qui sera mis à la disposition des services de police du Québec. Pour ce faire, il mise sur la participation de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ) et la remarquable volonté de ses membres. Ces outils permettront aux services de police de gérer efficacement le développement de leurs effectifs.

Cette initiative favorisera l'émergence de pratiques efficaces de gestion des ressources humaines liées aux stratégies de développement organisationnel des services de police membres de l'ADPQ.

La vigie

La déconcentration de la formation

En matière de déconcentration des activités de formation, l'Institut reconnaît le potentiel des réseaux technologiques pour briser les barrières de l'éloignement géographique. Cependant, avant d'engager des sommes importantes dans ce domaine, l'Institut a entrepris une série de rencontres d'observation et d'échange avec diverses organisations qui exploitent les nouvelles technologies en formation afin de déceler les meilleures pratiques.

Au cours de l'année, l'Institut a été témoin d'expériences de formation à distance, notamment grâce aux organisations suivantes :

- La Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec;
- Le Collège de Bois-de-Boulogne;
- L'Université du Québec à Trois-Rivières;
- L'Université d'Ottawa;
- Le Centre francophone d'informatisation des organisations (CEFRIO).

Pour alimenter davantage les décideurs, le Service de la vigie a également analysé et synthétisé les contenus de plusieurs événements d'intérêt.

Sur la base de ces consultations, l'Institut considère très sérieusement la médiatisation des activités d'enseignement. Il a d'ailleurs mandaté la Société immobilière du Québec pour l'analyse d'un projet de construction d'une salle multimédia.

L'adhésion au Réseau de veille intégrée sur les politiques du gouvernement du Québec

En mars 1998, le Secrétaire général du ministère du Conseil exécutif confiait au Secrétariat du Comité des priorités (SCP) du même ministère le mandat de concevoir et de mettre en place un système de veille intégrée sur les politiques publiques. Le Réseau de veille est un système organisé de surveillance de l'information qui vise à repérer, sur une base continue et de façon systématique, l'information disponible sur tous les aspects qui touchent les politiques publiques. L'analyste-conseil de l'Institut a été désigné comme veilleur associé du Réseau de veille ministériel.

Comme le Réseau de veille, le système de vigie de l'Institut en est à ses premiers pas. La synchronisation des efforts en matière de traitement d'information permettra aux deux parties de mettre en commun les connaissances et les idées et d'arrimer les produits en élaboration.

Les services offerts à la clientèle

UNE STRUCTURE INTÉGRÉE SELON L'APPROCHE CLIENT

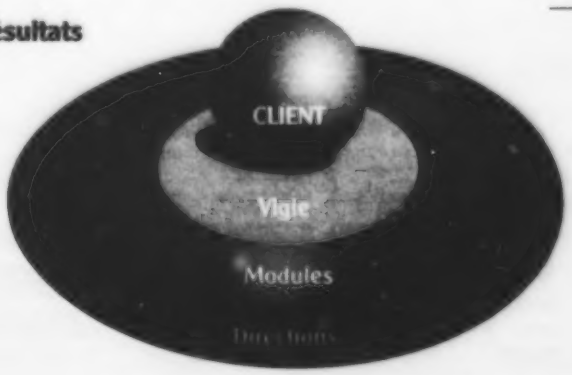
L'Institut de police du Québec préconise une approche client et place au centre de ses actions les préoccupations de sa clientèle. Soucieux des besoins de celle-ci, il met tout en œuvre pour la satisfaire. Pour y arriver, l'Institut mise de plus en plus sur un cadre de gestion axé sur l'externe plutôt que sur l'interne. Les besoins des différents clients sont loin d'être des cibles statiques et leur atteinte passe par une souplesse organisationnelle hors pair. L'adoption d'une approche client et l'implantation d'une gestion axée sur les résultats et la mesure de la performance forment un plan d'action plus qu'intéressant pour atteindre ces cibles mouvantes.

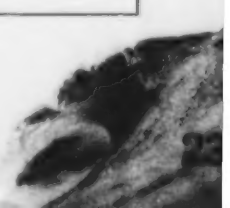
En matière d'orientations stratégiques, l'Institut de police du Québec s'est donné le mandat d'assurer un rôle de leadership en formation policière, tant par la qualité que par une fonction de vigie de la formation. La « vigie » n'est pas l'apanage d'un département ou d'un individu. Il s'agit plutôt d'un état d'esprit collectif. Cette prédisposition valorise une surveillance attentive et soutenue à l'égard des stimulations émises par l'environnement dans le but d'y répondre le plus rapidement possible.

L'Institut de police du nouveau millénaire est celui qui exerce une vigilance accrue et un désir renouvelé d'atteindre des cibles mouvantes en refondant son cadre de gestion et sa structure de fonctionnement. L'organigramme témoigne des changements apportés. Auparavant regroupées selon le programme de formation auxquelles elles étaient vouées, les ressources s'organisent à ce jour sous la forme de modules de formation qui reflètent les grands produits de l'Institut.

L'intégration plus sensible de la structure aux produits de l'Institut amène par exemple le Module de l'emploi de la force à intervenir autant dans la formation policière de base que dans la formation spécialisée et continue. Il en est de même pour l'ensemble des modules. La structure matricielle explique aussi la contribution simultanée de deux directions différentes de l'organisation dans des projets variés. Ainsi, l'analyse de la situation de travail des directeurs de police autochtones a *de facto* nécessité l'expertise de ressources provenant de la Direction du développement de l'organisation et du Module des autochtones et de la diversité sociale.

L'approche client :
une gestion axée sur les résultats





LA FORMATION POLICIÈRE DE BASE

LE PROCESSUS DE FORMATION

Les aspirants à la profession policière au Québec doivent répondre aux exigences des règlements sur les normes d'embauche des agents et cadets de la Sûreté de Québec et des corps de police municipaux (L.R.Q., chap. P-13, R-14).

Les élèves inscrits à l'Institut de police du Québec proviennent du réseau collégial et ont généralement leur diplôme d'études collégiales en techniques policières. Après avoir suivi le programme de formation policière de base de l'Institut, les candidats obtiennent leur accréditation finale, soit le permis d'exercice de la profession policière.

En vertu de la Loi de police, tout nouveau policier est obligé de réussir le programme de formation policière de base de l'Institut de police du Québec, exception faite des policiers ayant été formés dans une école de police canadienne reconnue et possédant une attestation d'équivalence délivrée par l'Institut de police du Québec.

Voici les cheminements de formation possibles pour accéder à la fonction policière au Québec :

1. obtenir un diplôme d'études collégiales en techniques policières délivré par un des 10 collèges de la province qui offrent le programme, s'inscrire à la procédure d'admission annuelle de l'Institut et par la suite réussir le programme de formation policière de base de l'Institut;

2. obtenir un diplôme d'études collégiales en techniques policières délivré par un des 10 collèges de la province qui offrent le programme, détenir une promesse d'embauche d'un service de police du Québec et par la suite réussir le programme de formation policière de base de l'Institut;

3. détenir une promesse d'embauche d'un service de police du Québec, obtenir une attestation d'études collégiales en techniques policières d'une durée de 24 semaines et par la suite réussir le programme de formation policière de base de l'Institut.

La durée du programme est de 13 semaines. L'Institut admet annuellement 600 élèves répartis en dix cohortes.

Service de police virtuel

Plutôt que d'offrir une formation traditionnelle, le programme de formation policière de base de l'Institut permet aux aspirants policiers d'intégrer un poste de police virtuel et d'y exercer leur futur métier.

Le poste de police virtuel est aménagé et géré comme un poste de police réel. Les aspirants policiers inscrits à l'Institut sont intégrés à ce service qui épouse la structure et l'organisation interne d'un véritable poste de police québécois, avec sa hiérarchie et ses opérations.

L'exercice des tâches de la profession favorise une meilleure intégration des connaissances acquises en techniques policières, en plus de permettre aux futurs policiers d'apprendre et de mettre en pratique différentes techniques d'intervention.

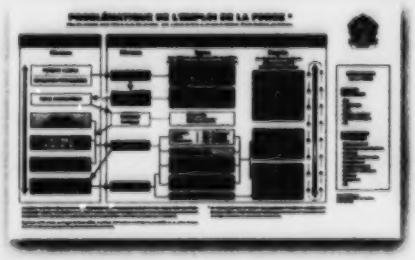
Ayant pour fer de lance le concept de police communautaire, le programme de formation policière de base se fonde sur les paramètres suivants :

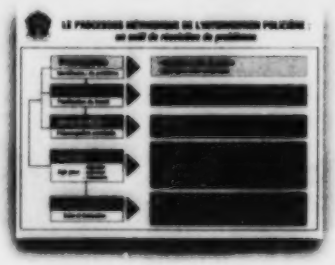
- processus de l'intervention policière;
- problématique de l'emploi de la force;
- processus de résolution de problèmes;
- police communautaire.

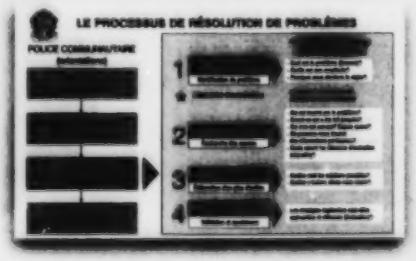
LA PHILOSOPHIE

Le programme de formation policière de base se modifie et modifie à la fois la structure et les intervenants qui l'entourent. Il se transforme afin que les résultats répondent le plus minutieusement

Les fondements du programme







possible aux besoins des organisations policières québécoises. Le programme évolue également en fonction des nouvelles philosophies, approches ou technologies qui jaillissent d'un monde accaparé par la notion de progrès. Il peut aussi se modifier en fonction de certaines contraintes organisationnelles ou techniques.

Un programme comme celui-là ne peut donc pas être stagnant. Pour vivre, il doit évoluer. Il faut alors que la structure qui permet sa réalisation réagisse adéquatement à cette nécessité d'avancement. Les façons de faire de chaque secteur d'activités d'apprentissage doivent donc être très flexibles. Les chefs d'équipe, les responsables de modules, les conseillers pédagogiques et les membres associés au soutien à la formation doivent agir quotidiennement comme des antennes de veille qui recueillent et traitent des informations vouées au renouvellement des pratiques. Dans une perspective d'amélioration de la qualité de l'enseignement, les porteurs de dossiers font des recommandations au comité pédagogique qui analyse et soumet une décision.

La dynamique de renouvellement des pratiques a fait d'un bon programme, un meilleur programme, qui s'inscrit dans un continuum de formation. Les différents partenaires, réunis en comité de concertation ou d'harmonisation, discutent et prennent position sur les nombreuses composantes du programme. Ces instances de discussion et d'échange ont contribué à l'adoption d'une philosophie partagée et de processus pédagogiques uniformes par la communauté des intervenants en formation policière.

Une philosophie partagée et des processus pédagogiques uniformes sur l'ensemble du continuum de formation

La philosophie du programme de formation policière de base correspond au modèle de police professionnelle de type communautaire. De cette philosophie découlent des orientations et des processus bien formalisés et présents dans les pratiques pédagogiques des partenaires du continuum. Maître d'œuvre en la matière, l'Institut a élaboré et diffusé ces modèles indispensables. Grâce à eux, il est possible de rassembler la relève autour d'un certain nombre de principes d'action clairement établis et éprouvés.

L'ENCADREMENT PÉDAGOGIQUE

Durant l'exercice 1998-1999, des améliorations ont été apportées à la mécanique du programme de formation policière de base. L'une d'elles bonifie considérablement la rigueur et la stratégie pédagogique employée dans un contexte de mise en situation, soit l'encadrement pédagogique fourni aux comédiens qui interviennent lors des simulations.

Au fil des jours, les aspirants policiers sont mêlés à une multitude de scénarios qui les précipitent dans le feu de l'action. Il est donc capital pour la qualité de l'enseignement qu'un encadrement pédagogique serré soutienne la trentaine de comédiens qui constituent la banque de personnages. L'Institut encadre les performances et l'exercice de rétroaction des comédiens afin que le déroulement des scénarios fasse en sorte d'offrir à l'ensemble des aspirants policiers la chance d'acquérir la totalité des compétences qui composent le programme.

L'ÉVALUATION DES ASPIRANTS POLICIERS

Au cours de l'année, la directrice générale et le responsable du soutien à la formation ont effectué une tournée des organisations policières québécoises dont le principal objectif était de présenter aux clients le nouveau programme de formation policière de base. L'Institut a par le fait même eu l'occasion de vérifier le niveau de satisfaction de sa clientèle et de recueillir des commentaires variés et constructifs.

Les informations recueillies ont permis à l'Institut de déterminer un certain nombre d'irritants, notamment en ce qui concerne le bulletin. Ce dernier a donc été révisé de manière à mieux présenter la performance des aspirants policiers. Le nouveau bulletin présente un système de cote et un système de reprise. Une section « Commentaires généraux » a également été ajoutée. Les commentaires qui y sont colligés se rapportent au comportement de l'aspirant policier au cours de ses 13 semaines passées à l'Institut de police. Les commentaires sont associés aux valeurs préconisées par l'Institut et les organisations policières en général. Le premier énoncé de compétence indique que l'aspirant policier doit « témoigner des attitudes en lien avec les exigences de la police professionnelle de type commu-

nautaire ». Dans ce cas, les valeurs suivantes sont tout spécialement recherchées : le respect, l'intégrité, l'éthique et la déontologie, l'autodiscipline, l'autonomie, l'adaptabilité et la capacité de travailler en équipe.

Ce nouveau bulletin permet à l'organisation policière de percevoir clairement le profil de la recrue, notamment en ce qui concerne les points forts et les points à améliorer. Ainsi outillée, l'organisation est en mesure de mieux superviser et encadrer sa relève durant les périodes de probation.

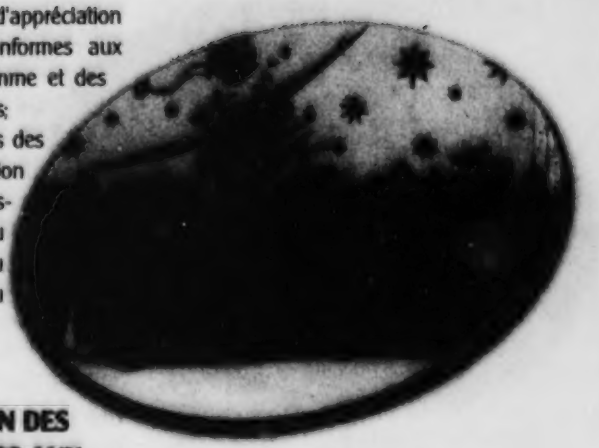
L'ANALYSE DIAGNOSTIQUE DES ACTIVITÉS DE FORMATION

La Direction de la formation, de concert avec le Service de la vigie, a procédé à l'analyse des séminaires de formation afin d'y maximiser les apprentissages. Les séminaires de formation visent essentiellement la standardisation de certaines méthodes de travail du policier.

Cette analyse a entraîné la révision des séminaires quant au contenu, à la stratégie pédagogique, au nombre de périodes et à leur ordonnancement, et ce dans un souci constant d'offrir des activités pédagogiques de qualité.

Par ailleurs, l'année est également marquée par l'application des recommandations découlant de l'analyse diagnostique du poste de police virtuel, plus précisément des activités policières, soit :

- la production d'un document descriptif du programme, comportant le passage du nombre d'énoncés de compétences de treize à neuf;
- la création de grilles d'appréciation des apprentissages conformes aux orientations du programme et des énoncés de compétences;
- la révision du processus des exercices de supervision supplémentaires régissant « l'échec » ou « l'incomplet » d'une ou des compétences du programme.



LA PARTICIPATION DES ASPIRANTS POLICIERS AUX OPÉRATIONS POLICIÈRES

Il arrive également que la collaboration des aspirant policiers soit sollicitée par les organisations policières elles-mêmes. Le cas échéant, ces opérations deviennent partie intégrante du programme d'études.

Au cours de l'année 1998-1999, les aspirants policiers ont eu à collaborer avec les organisations policières dans les circonstances suivantes :

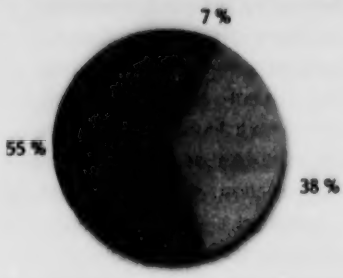
- lors de l'organisation et de la mise en place des mesures de sécurité des cérémonies d'ouverture et de fermeture des Jeux du Québec qui se sont tenus dans le Grand Trois-Rivières;
- lors d'une opération préventive visant à vérifier la conformité des sièges d'enfant dans les véhicules;
- lors d'interventions de surveillance de la circulation aux abords de zones scolaires;
- lors d'activités de circulation comme soutien à la Sûreté municipale de Nicolet et à la Sûreté du Québec.

LE TRANSFERT DES COMPÉTENCES EN CONDUITE D'UN VÉHICULE D'URGENCE

Depuis fort longtemps, la relève policière reçoit à l'Institut de police une initiation aux techniques de conduite préventive d'un véhicule d'urgence. Les faits ont démontré qu'à leur arrivée à Nicolet, les aspirants policiers ont très peu d'expérience en matière de conduite.

L'implantation presque achevée du nouveau programme de formation en techniques policières dans les collèges permettra sous peu à l'Institut de police du Québec de recevoir des aspirants policiers qui ont acquis la compétence en conduite d'un véhicule d'urgence. Dans cette optique, les spécialistes de l'Institut ont dû, dans un premier temps, mettre en place des mesures transitoires pour pallier le décalage des apprentissages et devront, dans un deuxième temps, concevoir une formation en conduite préventive de niveau 2 davantage ciblée sur les situations d'urgence, les blocages routiers et les éléments d'une poursuite à haute vitesse.

Taux de diplomation*



- Succès du programme sans mesures particulières
- Succès du programme avec mesures particulières (reprise partielle ou entière)
- Échecs, abandons, formation ou reprise non complétées

La qualité de l'enseignement collégial, les exigences imposées par le processus d'admission et la supervision pédagogique soutenue tout au long du programme de formation policière de base permettent à l'Institut d'afficher un taux de diplomation* de 93 %.

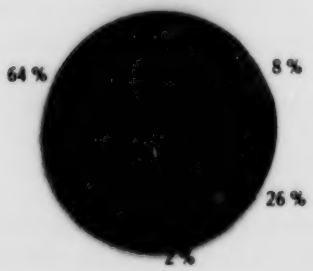
Frais de formation

Examens d'admission	**150 $**
Frais d'hébergement	**2 372**
Frais de scolarité	**1 000**
Matériel pédagogique	**510**
Total	**4 032 $**

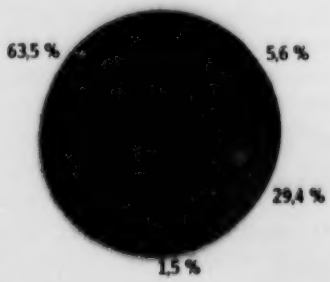
Au 30 juin 1999, le coût total du programme de formation policière de base pour les aspirants policiers était de 4 032 $.

Répartition de la clientèle*

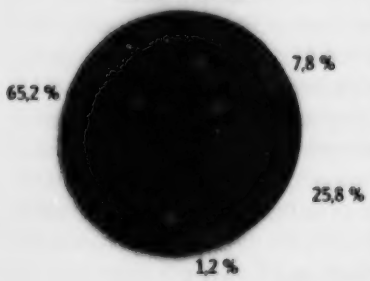
1998-1999



1997-1998



1996-1997



- Hommes
- Hommes provenant des communautés culturelles
- Femmes
- Femmes provenant des communautés culturelles

* Basé sur une clientèle de 600 aspirants policiers au cours de l'exercice concerné.

LES DOMAINES DE FORMATION

Depuis sa création, l'Institut offre aux policiers en exercice, aux agents de la paix et à toute personne œuvrant dans un domaine lié à la sécurité publique, des cours de perfectionnement et des programmes de formation spécialisée qui leur permettent d'évoluer au sein de leur profession, d'actualiser leurs connaissances ou d'acquérir de nouvelles compétences.

Le programme de formation policière spécialisée et continue est réparti en six modules de spécialisation, soit les autochtones et la diversité sociale, l'emploi de la force, l'enquête criminelle, la patrouille, la police contemporaine, la gestion et la communication ainsi que la sécurité routière.

Un répertoire diversifié

Les programmes de formation sont élaborés selon le modèle de l'approche par compétences, en collaboration et en concertation avec les organisations policières québécoises. La plupart des cours peuvent être diffusés sur demande, sur mesure ou en déconcentration selon les besoins des organisations policières.

En 1998-1999, le programme de formation policière spécialisée et continue s'est enrichi de 12 nouveaux cours pour un total de 69 cours offerts.

Admission

Seul un service de police ou un organisme reconnu par l'Institut peut inscrire un candidat à un cours du programme de formation policière spécialisée et continue. La direction du service de police ou de l'organisme doit s'assurer que le candidat inscrit répond aux conditions préalables et aux exigences du cours.

Le personnel

La conception des cours est assurée par les responsables des modules en collaboration avec des diffuseurs et des spécialistes dans chacun des domaines de formation. La diffusion est assurée soit par les responsables ou par des personnes-ressources provenant des milieux suivants : policier, juridique, social, judiciaire, médico-légal et universitaire.

Les membres du personnel de la formation spécialisée et continue siègent à plusieurs comités, ce qui permet la concertation avec les intervenants du milieu. Ce réseautage permet à l'Institut d'analyser objectivement les besoins de sa clientèle et de démontrer son expertise en matière de formation.

LE DEVENIR DE LA FORMATION POLICIÈRE SPÉCIALISÉE ET CONTINUE

Les nouvelles réalités sociales entraînent des conséquences importantes et des bouleversements profonds en ce qui a trait au travail des policiers.

On reconnaît que la formation initiale ne peut plus suffire à combler l'ensemble sans cesse croissant des connaissances et des besoins liés au travail des policiers. Il est en effet généralement admis que la plupart des compétences acquises par une personne au début de son parcours professionnel seront obsolètes à la fin de sa carrière. La formation initiale comporte des limites et dans cette perspective, il importe que le personnel policier se perfectionne tout au long de sa pratique professionnelle.

Pour que la formation continue des individus soit un succès, un certain nombre de conditions* doivent être réunies. La formation doit :

- être accessible à l'ensemble des policiers, peu importe leur statut ou la région dans laquelle ils travaillent;
- se baser sur la consultation et le partenariat qui demandent un engagement actif de la part des principaux acteurs de la formation;
- être intégrée et adaptée aux besoins de l'organisation policière et de ses membres;
- s'appuyer sur le savoir-faire et sur les compétences que les policiers ont acquis depuis de nombreuses années;
- faire l'objet d'une évaluation systématique et régulière pour s'assurer de l'influence de la formation non seulement sur le travail personnel des policiers mais aussi sur la vie collective de l'organisation policière;
- être reconnue;
- diversifier ses lieux et ses modes de formation.

Pour remplir ces conditions, il importe de mettre à contribution les ressources en place à l'Institut et dans les régions selon un modèle qui allie la concentration et la déconcentration des activités tout en conservant la qualité et la pertinence de la formation. La clé pour réviser et réorganiser adéquatement le programme de formation policière spécialisée et continue repose *a priori* sur l'élaboration d'une vision claire et partagée.

Une vision claire et partagée

À l'aube du troisième millénaire, le devenir de la formation policière spécialisée et continue à l'Institut de police du Québec est fortement influencé par les récents ouvrages issus des analyses de M. Corbo, de la Commission Poitras et de différents coroners. Dans cette tourmente, l'Institut garde le cap et aligne la nature de ses services avec les besoins de la clientèle. À ce jour, il place au cœur de sa vision de la formation policière spécialisée et continue les concepts suivants :

*Moreau, A. et L. Pellerin. *La formation continue des policières et policiers au Québec*, Trois-Rivières, rapport présenté à l'Institut de police du Québec, 1998, p. 67-68.

1. le statut d'École nationale de police;

2. une formation policière de niveau universitaire, notamment en matière de gestion policière, d'enquête criminelle et d'éthique;

3. les alliances et les partenariats permettant une approche réseau au regard de la conception des produits de formation, de la diffusion de ceux-ci sur le territoire québécois ou à l'étranger et de la mise au point de diverses technologies vouées à l'avancement de la formation policière;

4. l'innovation et l'implantation de nouvelles approches corporatives (approche client, contrôle de la qualité), pédagogiques (approche par compétences, stratégie de supervision [coaching]) et policières (police professionnelle de type communautaire);

5. la déconcentration des activités de formation, notamment grâce aux nouvelles technologies et à la consolidation d'un réseau de moniteurs;

6. l'implantation d'un système de vigie.

Considérant la volonté ministérielle de donner suite au rapport de M. Corbo, un comité composé de représentants de l'Institut de police du Québec, de la Direction des affaires juridiques et de la Direction des affaires policières et de la prévention de la criminalité a été mis sur pied. Ce comité, chargé de la mise en application des mesures proposées et acceptées par le ministre, veille à déterminer un plan d'action et un échéancier ainsi qu'à effectuer un partage des responsabilités de chacun des intervenants concernés.

Au centre des actions envisagées se trouve la mutation de l'Institut de police du Québec vers l'École nationale de police du Québec. À ce sujet, M. Corbo indiquait :

« Plusieurs raisons militent en faveur d'une modification d'appellation. D'une part, un changement de nom vise à indiquer que l'heure est venue d'un nouveau départ pour cet établissement. Certes, à lui seul, un changement de nom pourrait être perçu comme un artifice cosmétique. Cependant, dans la mesure où la réalité du statut et du rôle de l'établissement connaîtra des modifications, un changement d'appellation annonce clairement ces changements plus substantiels. [...] Enfin, le recours à une nouvelle appellation invitera à la fois les membres de l'établissement et ses interlocuteurs de toutes catégories à s'adapter à une nouvelle vision et une nouvelle pratique de la formation policière. »

L'éventualité d'un nouveau statut agit tel un levier de changement organisationnel puissant pour l'Institut et ses membres. L'impulsion anime les troupes et invite au dépassement. Les défis sont nombreux à se présenter et pour que la vision se concrétise, les artisans doivent canaliser leurs efforts. Voici plusieurs réalisations qui témoignent de l'engagement de ces derniers.

LA DÉCONCENTRATION PAR LES MONITEURS

Comme il a été mentionné précédemment, le succès du programme de formation policière spécialisée et continue de l'Institut est tributaire d'un certain nombre de conditions, dont l'accessibilité. Au nombre des mécaniques de déconcentration possibles se trouve celle de la formation de moniteurs, véritables multiplicateurs de la formation à la grandeur du territoire québécois.

Mise à niveau des informations sur l'aérosol capsique (gaz poivré)

L'Institut ne s'intéresse pas simplement à la formation initiale des moniteurs, il se préoccupe tout autant de l'actualisation des compétences transmises. La compétence est une virtualité dont l'actualisation constitue la performance. Il est par le fait même essentiel qu'un partenaire du continuum de formation policière soit à l'affût des nouveautés et des modifications qui ont un effet sur la formation.

Ce rôle de vigie de la formation policière porte des fruits. Au cours du dernier exercice, en matière de formation sur l'utilisation de l'aérosol capsique (gaz poivré), le Module de l'emploi de la force a fait parvenir, à 294 moniteurs préalablement formés, un document comportant des statistiques, une mise à jour des informations ainsi que des réponses aux différentes questions soulevées durant l'année.

16 457 personnes formées par nos moniteurs

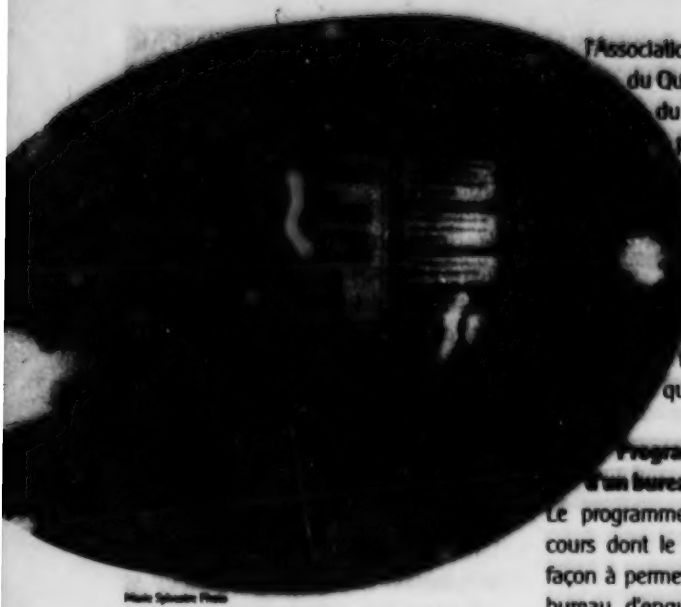


Photo Sylvestre Photo

Formation de moniteurs relative à la Loi sur les armes à feu

Au cours de l'année 1998-1999, l'Institut a relevé un important défi : celui d'assurer la formation des policiers québécois en vertu de la nouvelle Loi sur les armes à feu. Le cours *Loi sur les armes à feu - Le moniteur* a permis aux organisations policières du Québec ainsi qu'à leurs partenaires d'assurer uniformément la formation de tous les intervenants policiers et civils sur les changements et les applications spécifiques occasionnés par l'entrée en vigueur de cette nouvelle loi. Somme toute, pas moins de 326 moniteurs ont été formés.

LA FORMATION UNIVERSITAIRE EN ENQUÊTE CRIMINELLE

L'élaboration du programme court en gestion d'un bureau d'enquête a débuté par une analyse de la situation de travail d'un gestionnaire d'un bureau d'enquête. Cette première étape a été réalisée par un comité composé de représentants de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ), de la Sûreté du Québec, du Service de police de la Communauté urbaine de Montréal et de l'Institut de police du Québec. Par la suite, la description des tâches a été approuvée par le Comité provincial sur la formation des enquêteurs.

Programme court en gestion d'un bureau d'enquête

Le programme est composé de cinq cours dont le contenu est élaboré de façon à permettre au gestionnaire d'un bureau d'enquête de développer des habiletés qui lui permettront de diriger un groupe d'enquêteurs tout en assurant le suivi des enquêtes selon les concepts reconnus en gestion. L'approche pédagogique privilégiée est basée sur l'acquisition des compétences nécessaires permettant le transfert des apprentissages, c'est-à-dire l'activation et l'application des connaissances et des habiletés dès le retour au travail.

L'Institut de police du Québec coordonne le programme accrédité par l'UQTR. Quant à l'Université de Sherbrooke, elle participe au programme par la diffusion du cours sur l'éthique.

L'IMPLANTATION DU MODÈLE DE POLICE PROFESSIONNELLE DE TYPE COMMUNAUTAIRE

Depuis maintenant quelques années, la culture policière québécoise vibre au rythme de la police professionnelle de type communautaire. Les structures organisationnelles, les comités de travail, la thématique des colloques et les exercices de résolution de problèmes sont autant d'éléments qui enracinent quotidiennement des valeurs contemporaines permettant l'émergence d'une police renouvelée. L'Institut de police du Québec est très sérieusement engagé dans la promotion de ce modèle, principalement au sein des cours suivants :

- *Application stratégique du maintien de l'ordre par la résolution de problèmes;*
- *Le maintien de l'ordre par la résolution de problèmes;*
- *Stage d'actualisation des connaissances du patrouilleur.*

Fait à noter dans ce domaine, l'année 1998-1999 se caractérise par une augmentation de 35 % du nombre de policiers qui ont reçu la formation sur le maintien de l'ordre par la résolution de problèmes. Parmi les organisations policières clientes pour ce cours, on compte le Service de protection des citoyens de Laval avec 280 policiers inscrits et certifiés.

Réussir l'implantation du modèle de police professionnelle de type communautaire

L'avancement de la profession passe certes par la formation, mais surtout par la remise en question soutenue des actions posées par la communauté policière. Au cours de l'année, le Module de la police contemporaine, de la gestion et de la communication s'est engagé dans la révision du cours *Application stratégique du maintien de l'ordre par la résolution de problèmes*. L'intransigeance du processus de remise en question a mis en exergue un constat révélateur : depuis l'avènement de la police professionnelle de type communautaire au Québec, la majorité des interventions pédagogiques proposées (cours, colloques, ouvrages, etc.) par les différents partenaires du continuum de formation ont véhiculé un message centré sur le « quoi » et le

« pourquoi » du sujet. En de très rares occasions avons-nous entendu parler essentiellement du « comment » réaliser le virage communautaire.

L'Institut a formé une équipe de travail afin d'élaborer une base théorique qui servira d'assise à un éventuel programme de formation en ce qui a trait à l'implantation du modèle de police professionnelle de type communautaire.

LES NOUVELLES DIRECTIVES EN SÉCURITÉ ROUTIÈRE

La mise en application de la nouvelle politique gouvernementale de désignation des techniciens qualifiés en alcootest

En vertu de la « Politique à l'égard de la désignation des techniciens qualifiés en alcootest »* (article 5), « *le ministre de la Sécurité publique désigne l'Institut comme seule institution habilitée à lui fournir les recommandations appropriées concernant la désignation d'une personne comme technicien qualifié pour manipuler un ou des alcootests approuvés* ». De plus (article 14), « *pour voir sa désignation renouvelée, le TQA doit satisfaire aux exigences de requalification de l'Institut [...]* ».

L'entrée en vigueur de cette politique conditionne la requalification de plusieurs techniciens qualifiés en alcootest, principalement sur l'appareil Breathalyzer® 900 et 900A. Le Module de la sécurité routière coordonne la diffusion du cours *La manipulation de l'alcootest Breathalyzer® 900 et 900A - Requalification et mise à jour*. Ce cours est d'une durée de huit heures et il peut être offert à Nicolet ou en déconcentration. La diffusion est assurée par un instructeur ou par un moniteur accrédité par l'Institut.

Afin de s'arrimer à la nouvelle politique et répondre aux besoins de ses clients, le Module de la sécurité routière a notamment procédé :

- à la révision complète du cours *La manipulation de l'alcootest Breathalyzer® 900 et 900A - Requalification et mise à jour*;
- à la formation de 14 moniteurs de la Sûreté du Québec.

La mise en application de la nouvelle directive sur la qualification et l'accréditation des instructeurs, des moniteurs et des opérateurs en cinémométrie

L'utilisation des appareils de mesure de la vitesse des véhicules n'est pas réglementée. La pratique des tribunaux du Québec en matière de preuve de la mesure de la vitesse des véhicules routiers est d'accepter la preuve établie à l'aide d'appareils reconnus et utilisés selon les méthodes enseignées par l'Institut de police du Québec.

En ce sens, la Direction générale du ministère de la Sécurité publique (DGSP) énonce, dans la section 2.0 du *Guide de pratiques policières*, des renseignements utiles quant à l'utilisation des cinémomètres. Ce guide définit « l'opérateur » comme « *une personne accréditée par l'Institut de police du Québec pour manipuler et faire fonctionner des cinémomètres, ou qui a reçu une formation donnée par un moniteur accrédité par l'IPQ* ».

La directive 31-2 de l'Institut de police du Québec, « Qualification et accréditation des instructeurs, moniteurs et opérateurs en cinémométrie », a pour objet de normaliser la formation, la qualification et l'accréditation des instructeurs, moniteurs et opérateurs en cinémométrie en vertu du *Code de la sécurité routière du Québec* et de la Loi sur la marine marchande.

Après plusieurs mois de consultation avec les différents partenaires concernés, un projet de modification de cette directive a été entériné. La proposition finale présente plusieurs avantages :

- adaptation plus facile, tant pour les organisations policières que pour l'Institut;
- diminution des frais liés à la requalification pour les organisations policières;
- suivi et contrôle de la qualité de la formation offerte en déconcentration plus efficace puisque le responsable du module exige du moniteur :
  - qu'il suive le plan de cours de l'Institut;
  - qu'il retourne l'examen théorique;
  - qu'il retourne l'examen pratique;
  - qu'il fasse faire une évaluation du cours par le participant;
  - qu'il soumette le registre officiel de formation signé par lui et par le responsable du service.

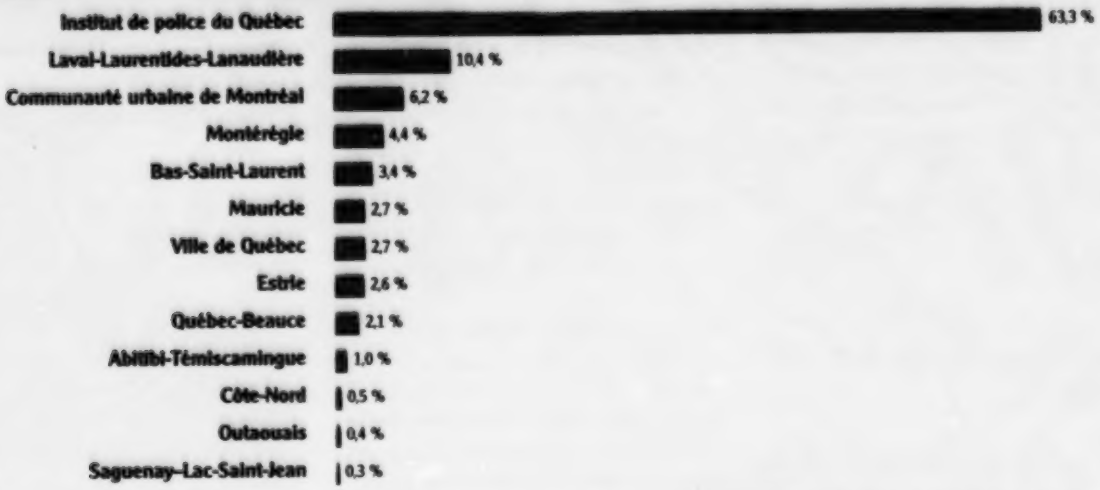
À la suite de la refonte complète de tout le matériel didactique relatif à cette discipline, l'Institut a formé deux instructeurs du Service de police de la Communauté urbaine de Montréal afin qu'ils soient en mesure de donner le cours *Le cinémomètre Doppler - Le moniteur*.

Frais d'inscription et d'hébergement

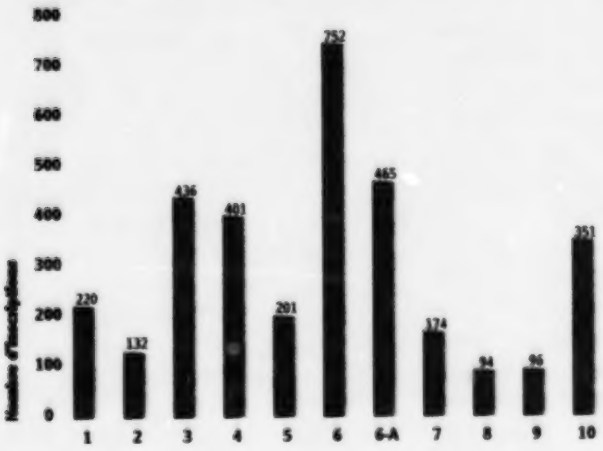
Pendant l'exercice 1998-1999 comme au cours des dernières années, les frais d'inscription étaient de 17,50 $ par cours par personne. Les frais d'hébergement étaient de 47 $ par jour.

*Politique à l'égard de la désignation des techniciens qualifiés en alcootest, Québec, ministère de la Sécurité publique, 23 décembre 1998.

Repartition des inscriptions aux cours reguliers du programme de formation policiere specialisee et continue selon le lieu de diffusion

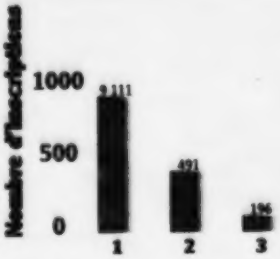


Provenance de la clientèle



1. Bas-Saint-Laurent
2. Saguenay–Lac-Saint-Jean
3. Québec-Beauce
4. Mauricie
5. Estrie
6. Montérégie
6-A. Communauté urbaine de Montréal
7. Outaouais
8. Abitibi-Témiscamingue
9. Côte-Nord
10. Laval-Laurentides-Lanaudière

Formation et qualification par les moniteurs dans le domaine de l'intervention physique

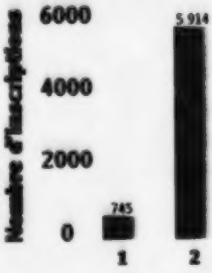


1 Qualification en tir

2 Utilisateur-Aérosol capsique (gaz poivré)

3 Problématique de l'emploi de la force

Formation et qualification par les moniteurs dans le domaine de la securite routière



1 Opérateur de cinémomètre

2 Appareil de détection d'alcool

LA FORMATION OFFERTE

La formation policière des Premières Nations s'articule autour de trois programmes de formation policière et d'un éventail de cours du programme de formation policière spécialisée et continue. Les cours sont offerts en français ou en anglais.

- **Le programme de formation policière de base de constable surnuméraire**

Pour être admis à ce programme, le candidat doit être inscrit par un corps policier autochtone.

Cette formation préliminaire, d'une durée de deux semaines, est offerte en communauté autochtone. Elle permet à l'employeur de faire appel aux services du candidat à titre de soutien aux policiers en place. Ce programme de formation spécifique prépare le candidat à accomplir certaines tâches policières en milieu autochtone. Le diplômé de ce programme peut travailler uniquement en milieu autochtone.

- **Le programme de constable spécial**

Pour être admis à ce programme, le candidat doit être inscrit par un corps policier autochtone.

D'une durée de 11 semaines, cette formation est offerte à l'Institut de police du Québec. À la fin du programme, le candidat peut intervenir adéquatement auprès de la population desservie par l'organisation policière. Il est en mesure d'appliquer les différentes lois provinciales et fédérales tout en utilisant correctement les techniques d'intervention appropriées. Le diplômé de ce programme peut travailler uniquement en milieu autochtone.

- **Le nouveau programme de formation policière de base**

Pour être admis à ce programme, le candidat doit être autochtone et être inscrit par un corps policier autochtone. Il doit également se conformer aux exigences de la Loi de police (L.R.Q., chap. P-13) et détenir un DEC ou une AEC en techniques policières.

Le programme, d'une durée de 13 semaines, est axé sur l'approche par compétences. Il vise à développer les mêmes aptitudes que le programme de formation policière de base régulier. Les cohortes comptent en moyenne 12 candidats, ce qui permet un meilleur encadrement. Pour plusieurs candidats, le français et l'anglais sont des langues secondes rarement parlées à l'intérieur de la communauté, où l'on utilise habituellement la langue maternelle.

Le candidat qui termine avec succès ce programme de formation reçoit le diplôme du programme de formation policière de base et peut ainsi accéder à la fonction policière au Québec.

SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT DES COMMUNAUTÉS

La formation des policiers autochtones et des constables spéciaux

Dans son énoncé des orientations stratégiques 1999-2002, le gouvernement du Québec souligne l'importance d'un Québec ouvert sur le monde et soucieux de préserver et de promouvoir son identité. À cet égard, il retient comme axe d'intervention la mise en place d'un nouveau partenariat avec les autochtones. La formalisation de cette volonté gouvernementale s'exprime ainsi :

« La volonté grandissante des Autochtones de développer leur identité, de contrôler les facteurs essentiels à leur développement économique et social marque profondément leurs relations avec le Québec. Le gouvernement veut développer une approche de partenariat avec les Autochtones et concilier leurs aspirations avec celles de l'ensemble de la population dans le respect de l'intégrité du territoire du Québec. »

La situation socio-économique difficile que vivent les autochtones et ses conséquences sur le développement des communautés préoccupent l'Institut de police du Québec. La prise en charge des facteurs essentiels au développement social des communautés autochtones inclut d'emblée la mise en place d'une police communautaire composée d'individus dûment formés en la matière et collés aux réalités culturelles.

Dans le plus grand respect des traditions et de l'identité culturelle de ces nations, le Module des autochtones et de la diversité sociale a élaboré et mis à jour un éventail de programmes répondant aux besoins exprimés. Au cours de l'année, 24 policiers autochtones ont été formés selon l'approche par compétences ainsi que 51 constables spéciaux.

LE CENTRE D'APPRÉCIATION DU PERSONNEL DE LA POLICE

Ce service œuvre dans une sphère d'activité spécifique pour le bénéfice des organisations policières québécoises. Il dispose d'une autonomie professionnelle et opérationnelle auprès de la clientèle et doit assurer son autofinancement.

POUR L'AVANCEMENT DE LA PROFESSION POLICIÈRE

Le Centre d'appréciation du personnel de la police (CAPP) offre des services spécialisés en évaluation de personnel en milieu policier, principalement lors d'embauche et de promotions. De plus, le CAPP offre la formation d'interviewers et d'observateurs-évaluateurs pour des examens de sélection. Enfin, le personnel du CAPP agit parfois à titre conseil auprès des individus et des organismes, ou d'expert devant les tribunaux.

L'évaluation en milieu policier : une expertise recherchée

L'expertise de l'équipe du CAPP en matière d'évaluation du personnel policier représente une valeur sûre. Elle est d'ailleurs fortement reconnue au sein de la communauté policière, tant d'un point de vue syndical que patronal. La qualité, la rigueur et le professionnalisme des spécialistes en évaluation des compétences, des psychologues et des comédiens constituent des facteurs de succès qui confèrent au CAPP une longueur d'avance sur les firmes privées. Les résultats d'un récent processus de consultation de la clientèle indiquent que les méthodes d'évaluation retenues sont perçues comme étant très crédibles, efficaces et adaptées aux besoins. Au nombre des constats qui ressortent de ce processus consultatif, il appert que le respect de la confidentialité est digne de mention.

À l'intérieur d'un processus de sélection, l'expertise du CAPP peut se manifester de multiples façons. Dans certains cas, elle intervient dans l'analyse de la situation de travail d'une fonction policière plus spécialisée. Dans d'autres cas, cette expertise permet d'adapter les outils utilisés au contexte dans lesquels ils s'insèrent. Les instruments varient également selon les besoins manifestés par le client : examen des connaissances, appréciation par simulation (APS), tests psychométriques ou entrevue structurée.

Une clientèle qui s'élargit et des services qui se diversifient

Le CAPP fournit des services généralement à une clientèle policière syndiquée œuvrant dans des fonctions de policier-patrouilleur, de sergent et d'enquêteur. Toutefois, le bassin de la clientèle desservie et le type de services offerts s'élargissent continuellement. Le CAPP est intervenu notamment dans des processus de sélection et d'appréciation par simulation (APS) pour des recrues, des gestionnaires et des fonctions spécialisées d'enquêteur, d'agent d'infiltration, de répartiteur, auprès des clients suivants :

- Revenu Canada;
- Le Service de police de la Communauté urbaine de Montréal;
- le Service de protection des citoyens de Laval;
- la Sécurité publique de Saint-Lambert;
- le Service de police de Gatineau;
- le Service de police de Rimouski;
- la Sûreté du Québec.

L'AVENIR DU CENTRE

En mai 1999, le Service de la vigie a obtenu de sa Direction un important mandat d'analyse. L'exercice avait pour but de permettre aux mandataires d'évaluer la viabilité et l'impact des scénarios proposés en ce qui a trait à l'avenir du Centre d'appréciation du personnel de la police. Les partenaires du milieu policier québécois apprécient grandement la contribution du CAPP. Toutefois, de nombreux facteurs de contingence conditionnent une remise en cause de son statut comme entité administrative de l'Institut de police du Québec à Nicolet (la perte de ressources compétentes au profit des grands centres, la précarité financière, la comparaison sectorielle, etc.).

L'analyse coût-bénéfice était définie comme une analyse multicritères faisant appel à des faits et à des chiffres ainsi qu'aux critiques et aux recommandations formulées par les intervenants concernés. Elle tenait compte d'une analyse financière (évolution des revenus et dépenses, prix de revient), des propos recueillis lors de la tenue de groupes de discussion et d'un diagnostic organisationnel. Les résultats de cette analyse seront connus au cours du prochain exercice.

Au sein de l'équipe, l'analyse coût-bénéfice a déclenché une profonde réflexion sur l'organisation du travail et sur la façon de livrer les services à la clientèle. Au cœur des préoccupations des intervenants se trouvent les notions de qualité, de satisfaction du client et de coût des services rendus.

Conseil et comités

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration exerce tous les droits et les pouvoirs de l'Institut de police du Québec, institué en vertu de l'article 1 de la Loi sur l'organisation policière (L.R.Q. chap. O-8.1).

L'Institut est administré par un conseil d'administration de 14 membres répartis comme ci-dessous au 30 juin 1999.

Président
Robert Nelson
Direction de l'administration
École de technologie supérieure
Université du Québec

Vice-président
Poste vacant

Administratrices
Louise Gagnon-Gaudreau
Directrice générale
Institut de police du Québec

Lyse Lafrance-Charlebois
Préfète
M.R.C. Brome-Missisquoi

Claire Saint-Arnaud
Présidente de la Commission de la sécurité publique
Communauté urbaine de Montréal

Administrateurs
Tony Cannavino
Président
Association des policiers provinciaux du Québec

Guy Demers
Directeur des programmes
Ministère de l'Éducation

Florent Gagné
Directeur général
Sûreté du Québec

Jocelyn Gagné
Maire
Saint-Joachim-de-Courval

Jean-Pierre Larose
Directeur
Sûreté municipale de Greenfield Park

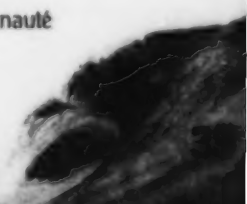
Yves Prud'Homme
Président
Fédération des policiers et des policières du Québec

Paul Quirion
Directeur général adjoint
Ressources humaines
Sûreté du Québec

Denis Racicot
Sous-ministre associé
Affaires policières
Ministère de la Sécurité publique

Michel Sarrazin
Directeur
Service de police de la Communauté urbaine de Montréal

Alain Simoneau
Président
Fraternité des policiers et policières de la Communauté urbaine de Montréal



Secrétaire du conseil
Jacques Bergeron
Adjoint-conseil
Institut de police du Québec

Au cours de l'année 1998-1999, les membres du conseil d'administration se sont réunis à quatre reprises et ont adopté neuf résolutions.

Outre les sujets sur lesquels le conseil d'administration se penche annuellement, tels l'approbation des états financiers, l'adoption des prévisions budgétaires et le financement de l'Institut, plusieurs dossiers ont fait l'objet d'une étude particulière.

Les membres ont adopté la nouvelle structure organisationnelle, les modifications au règlement numéro 4 ainsi que les changements à l'échelle de traitement des cadres s'y rapportant. Le conseil a également analysé les conditions d'admission au programme de formation policière de base et a approuvé le règlement sur les programmes de formation de l'Institut. Le financement de projets tels que la recherche sur le programme de développement des ressources humaines à l'intention des corps policiers québécois et le colloque sur la femme policière a été assuré.

Départs au cours de l'exercice :
Peter Yeomans, Charles Côté, Guy Coulombe, Denis Despeiteau, Claude Rochon, Jacques Marcotte et Michel Martin.

Nominations au cours de l'exercice :
Lyse Lafrance-Charlebois, Florent Gagné, Jocelyn Gagné, Paul Quirion, Denis Racicot et Michel Sarrazin.

LE COMITÉ EXÉCUTIF

Présidente
Louise Gagnon-Gaudreau
Directrice générale
Institut de police du Québec

Paul Girard
Directeur adjoint et directeur du développement de l'organisation

Michel Bérubé
Directeur de la formation

Daniel Poisson
Directeur de l'administration

Jacques Bergeron
Secrétaire
Adjoint-conseil à la direction générale

La raison d'être du comité exécutif est d'assister la directrice générale dans sa prise de décision afin d'optimiser les ressources de l'Institut de police du Québec en concordance avec sa mission, en assurant le suivi des orientations définies par le ministre de la Sécurité publique et par le conseil d'administration.

Au cours de l'exercice 1998-1999, le comité exécutif s'est réuni à 18 reprises. En plus des sujets courants d'ordre opérationnel et administratif, les membres du comité se sont prononcés sur de nombreuses questions : l'élaboration stratégique et l'implantation opérationnelle de la nouvelle structure organisationnelle, la politique de désignation des techniciens qualifiés en alcootest, la sanction des études et les conditions de reprises au programme de formation policière de base, la reconnaissance des acquis expérientiels, l'intégration aux programmes de formation des nouvelles règles législatives concernant le contrôle sur les armes à feu et l'approbation du document maître du programme de formation policière de base.

En matière de partenariat, il y eu signature d'un protocole d'entente avec le Centre de renseignements policier du Québec (CRPQ) concernant l'utilisation de cette base de données pour la formation policière de base ainsi que l'adhésion de l'Institut au Centre francophone d'informatisation des organisations (CEFRIO). Finalement, les membres ont assuré le suivi de plusieurs rapports d'investigation du coroner, en collaboration avec les partenaires en formation policière.

LE COMITÉ PÉDAGOGIQUE

Président
Michel Bérubé
Directeur de la formation

Jacques Carle
Responsable du Service du soutien à la formation

Madeleine Lupien
Conseillère pédagogique

Ronald Bélanger (1)
Responsable du Module de l'emploi de la force

Mario Plantin (1)
Responsable du Module de la patrouille

Marc Paré [1]
Responsable du Module de la police contemporaine, de la gestion et de la communication

Diane Bessette [1]
Responsable du Module des autochtones et de la diversité sociale

René Lefrançois [1]
Responsable du Module de la sécurité routière

Jacques Pelletier [1]
Responsable du Module de l'enquête criminelle

Le comité pédagogique est une commission permanente constituée dans le but d'uniformiser les procédures et d'assurer un suivi dans l'élaboration et l'application des diverses mesures liées aux programmes de formation et de perfectionnement offerts par l'Institut de police du Québec.

Le comité pédagogique s'est réuni 15 fois pendant l'exercice. Lors de ces rencontres, les membres ont entre autres travaillé à l'élaboration d'une politique institutionnelle et orienté les travaux d'un groupe de travail chargé de la révision des activités d'apprentissage. Les membres du comité ont également analysé et révisé des dossiers d'aspirants policiers en difficulté ou en échec.

Enfin, ils ont évalué de nombreux précis, plans de cours et plans de leçon avant leur approbation par le comité exécutif.

LE COMITÉ DE LA SÉCURITÉ DE L'INFORMATION

Président
Bernard Lafortune
Conseiller juridique

Vice-président
Daniel Poisson
Directeur de l'administration

Coordonnateur
Pierre Brassard
Coordonnateur du Service des ressources informationnelles

Membre
Manon Bellerive
Technicienne en documentation

Ce comité permanent et consultatif a été formé à la suite de l'exercice d'évaluation fait, plus tôt, par le comité élargi mis en place à l'Institut et qui avait reçu mandat de la Commission d'accès à l'information d'étudier l'état de la sécurité informatique et de la protection des renseignements personnels détenus par l'Institut. Le rôle du comité permanent consiste principalement à prévenir et à réduire au fur et à mesure et selon un plan d'action approprié, les problèmes de sécurité susceptibles de survenir à l'Institut en raison de l'évolution très rapide des systèmes d'information.

C'est ainsi que, dans le cadre de la mise en application du plan d'action, tous les éléments critiques relevés lors de l'exercice ont été corrigés au cours des semaines qui ont suivi la présentation du rapport intégral des travaux du comité, lequel a été produit lors d'une rencontre sollicitée par la Direction générale de l'Institut.

LE COMITÉ CHARGÉ DU TRAITEMENT DES PLAINTES VISANT À CONTRER LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

Pierre Bourassa
Responsable du Service des ressources humaines

Johanne Nicole
Instructrice

Pierre Saint-Antoine
Conseiller en communications

Jocelyne Saint-Louis
Infirmière

La raison d'être du comité est de voir au traitement des plaintes en matière de harcèlement sexuel au travail, d'entendre les parties en cause, de faire des recommandations à la Direction générale sur les mesures qui s'imposent et de sensibiliser le personnel et la clientèle à ce sujet. Un dossier a été traité au cours de l'exercice.

[1] Bien que faisant partie du comité, les responsables des modules n'interviennent qu'au besoin.

LE COMITÉ PERMANENT SUR LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE RELATIVE À L'EMPLOI ET À LA QUALITÉ DE LA LANGUE FRANÇAISE DANS L'ADMINISTRATION

Daniel Poisson
Directeur de l'administration
Mandataire de la Charte de la langue française pour l'Institut

François Bergeron
Responsable du Service des ressources matérielles

Pierre Saint-Antoine
Conseiller en communications

Pierre Brassard
Coordonnateur du Service des ressources informationnelles
Responsable de la politique d'utilisation du français dans les technologies de l'information

La raison d'être de ce comité est de s'assurer que la politique linguistique de l'Institut de police du Québec relative à l'emploi et à la qualité de la langue française soit appliquée et promue.

En vertu de cette politique, le comité pédagogique de l'Institut est constitué commission linguistique de l'Institut avec mission de traiter des questions linguistiques et notamment de proposer la terminologie normalisée propre aux activités de l'Institut. Au cours de l'exercice, l'Office de la langue française a donné son aval au projet de politique linguistique élaboré par le comité. La politique linguistique de l'Institut a par la suite été soumise pour approbation à la Direction générale et publiée dans le recueil des directives de l'Institut.

LE COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Représentants de la direction de l'Institut de police du Québec

Michel Bérubé
Directeur de la formation

Pierre Bourassa
Responsable du Service des ressources humaines

François Bergeron
Responsable du Service des ressources matérielles

Représentants des travailleurs

Johanne Nicole
Policière
Représentante du personnel policier

Pierre Brassard
Coordonnateur du Service des ressources informationnelles
Représentant du Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)

Jean-Guy Pineault
Technicien en informatique
Représentant du Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ)

Animatrice
Jocelyne Saint-Louis
Infirmière

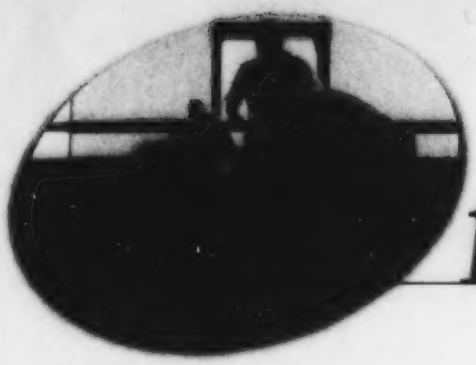
Le comité s'est réuni à trois reprises durant l'exercice. Il a pour objectif d'émettre des recommandations spécifiques à l'Institut en matière de santé et de sécurité du travail. À cette fin, les dangers et les problèmes que peuvent causer des accidents du travail ont été définis. Par la suite, plusieurs recommandations émises aux différentes directions de l'Institut ont contribué à éliminer les dangers et à prévenir ainsi certaines situations qui peuvent engendrer des accidents en milieu de travail.

Pendant la période, neuf employés ont subi un accident du travail. Deux de ces employés ont été absents pour une période excédant sept jours. L'analyse des circonstances entourant ces accidents ainsi que la visite des endroits à risques effectuée par les agents de prévention ont contribué à l'élaboration de recommandations visant à éviter que de tels accidents se reproduisent. En ce qui concerne le taux de cotisation à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), l'Institut a maintenu un taux minimal dans sa catégorie d'entreprise.

Le Comité de santé et de sécurité du travail est assisté dans sa tâche par le Service de santé de l'Institut. Un programme de prévention est en élaboration afin de répondre aux besoins spécifiques de l'établissement.

Une campagne de prévention des accidents du travail a été effectuée avec l'aide du programme conçu par la CSST sous le thème : « Question de prévention ».

Finalement, une vérification a été faite auprès des différents services afin de s'assurer que l'Institut possède toutes les fiches signalétiques des matières dangereuses utilisées.



Orientations 1999-2000

SOMMAIRE DES ORIENTATIONS POUR LA PROCHAINE ANNÉE

De façon spécifique, l'Institut concentrera ses efforts sur les dossiers suivants au cours de la prochaine année.

Vers l'École nationale de police

Au centre des actions envisagées se trouve la mutation de l'Institut de police du Québec vers l'École nationale de police du Québec afin qu'il puisse jouer un plus grand rôle intégrateur pour l'avancement de la formation policière au Québec.

Réorganisation des lieux physiques de l'Institut de police du Québec

L'Institut de police du Québec occupe l'ancien Séminaire de Nicolet, un ensemble architectural imposant et une maison d'enseignement importante dans l'histoire culturelle du Québec.

L'Institut a mandaté la Société immobilière du Québec afin qu'elle lui propose un projet dans le but de restaurer, de réaménager et d'agrandir le site. Le contexte évolutif, les besoins grandissants de formation ainsi que la nécessité d'avoir des lieux d'enseignement répondant plus adéquatement aux nouvelles stratégies pédagogiques et aux exigences de la clientèle conduisent l'Institut à envisager ces changements.

Implantation de l'approche client au sein de l'organisation

L'Institut entend implanter l'approche client à tous les niveaux de l'organisation. La mobilisation du personnel vers la satisfaction de la clientèle et le développement du « sens du client » seront privilégiés afin de favoriser une qualité de service et une performance durable de l'équipe.

Implantation d'un nouveau cadre de gestion en fonction des énoncés de politique du gouvernement

En relation avec les énoncés de politique sur la gestion gouvernementale, l'Institut continuera d'axer sa gestion sur les résultats et la performance, développera l'expertise et élaborera des outils et des moyens administratifs pertinents.

L'évolution de la formation

L'approche par compétences

La poursuite de l'introduction des principes de l'approche par compétences au sein des cours de formation policière spécialisée et continue constituera un des éléments majeurs de la progression des programmes.

L'élaboration de la formation universitaire

Un projet de baccalauréat en sciences policières avec les partenaires de la table réseau sur la formation universitaire sera élaboré.

États financiers
de l'exercice terminé le 30 juin 1999

RAPPORT DE LA DIRECTION

Les états financiers de l'Institut de police du Québec ont été dressés par la direction, qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de conventions comptables appropriées et qui respectent les principes comptables généralement reconnus. Les renseignements financiers contenus dans les autres sections de ce rapport annuel concordent avec l'information donnée dans les états financiers.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles comptables internes, conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables.

L'Institut de police du Québec reconnaît qu'il est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui le régissent.

Le conseil d'administration doit surveiller la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière financière et il a approuvé les états financiers.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à la vérification des états financiers de l'Institut de police du Québec, conformément aux normes de vérification généralement reconnues, et son rapport du Vérificateur expose la nature et l'étendue de cette vérification et l'expression de son opinion. Le Vérificateur général peut, sans aucune restriction, rencontrer le conseil d'administration pour discuter de tout élément qui concerne sa vérification.

Louise Gagnon-Gaudreau
Directrice générale

Daniel Poisson
Directeur des services administratifs

Nicolet, le 3 septembre 1999

RAPPORT DU VÉRIFICATEUR

À l'Assemblée nationale,

J'ai vérifié le bilan de l'Institut de police du Québec au 30 juin 1999 et l'état des revenus et dépenses et de l'excédent de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de l'Institut. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière de l'Institut au 30 juin 1999, ainsi que des résultats de son exploitation et l'évolution de sa situation financière pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus. Conformément aux exigences de la Loi sur le Vérificateur général (L.R.Q., chap. V-5.01), je déclare qu'à mon avis ces principes ont été appliqués de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Le Vérificateur général du Québec,

Guy Breton, FCA

Québec, le 3 septembre 1999

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

INSTITUT DE POLICE DU QUÉBEC

REVENUS ET DÉPENSES DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 30 JUIN 1999

		1998
REVENUS		
Contributions des corps de police		8 021 118 $
Hébergement (note 3)		2 345 362
Inscriptions (note 3)		2 172 562
Intérêts		72 280
Autres		122 251
		12 733 573
DÉPENSES		
Traitements et avantages sociaux (note 4)		7 810 790
Transport et communication		237 586
Services professionnels		332 267
Entretien et réparations		111 269
Loyer		2 307 176
Location d'espaces d'hébergement et autres		112 163
Fournitures et approvisionnements		893 173
Matériel pédagogique et équipement véhiculaire		248 369
Frais bancaires		6 353
Amortissement des immobilisations		341 665
		12 400 811
EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES DÉPENSES		332 762 $

INSTITUT DE POLICE DU QUÉBEC

EXCÉDENT DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 30 JUIN 1999

		1998
EXCÉDENT AU DÉBUT		1 105 640 $
Excédent des revenus sur les dépenses		332 762
EXCÉDENT À LA FIN		1 438 402 $

INSTITUT DE POLICE DU QUÉBEC

REVENUS ET DÉPENSES DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 30 JUIN 1999

	1999	1998
REVENUS		
Contributions des corps de police	**7 963 143 $**	8 021 118 $
Hébergement (note 3)	**2 592 126**	2 345 362
Inscriptions (note 3)	**2 647 052**	2 172 562
Intérêts	**88 740**	72 280
Autres	**123 970**	122 251
	13 415 031	12 733 573
DÉPENSES		
Traitements et avantages sociaux (note 4)	**8 159 687**	7 810 790
Transport et communication	**270 808**	237 586
Services professionnels	**353 638**	332 267
Entretien et réparations	**112 197**	111 269
Loyer	**2 238 962**	2 307 176
Location d'espaces d'hébergement et autres	**147 989**	112 163
Fournitures et approvisionnements	**990 714**	893 173
Matériel pédagogique et équipement véhiculaire	**387 764**	248 369
Frais bancaires	**13 172**	6 353
Amortissement des immobilisations	**372 034**	341 665
	13 046 965	12 400 811
EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES DÉPENSES	**368 066 $**	332 762 $

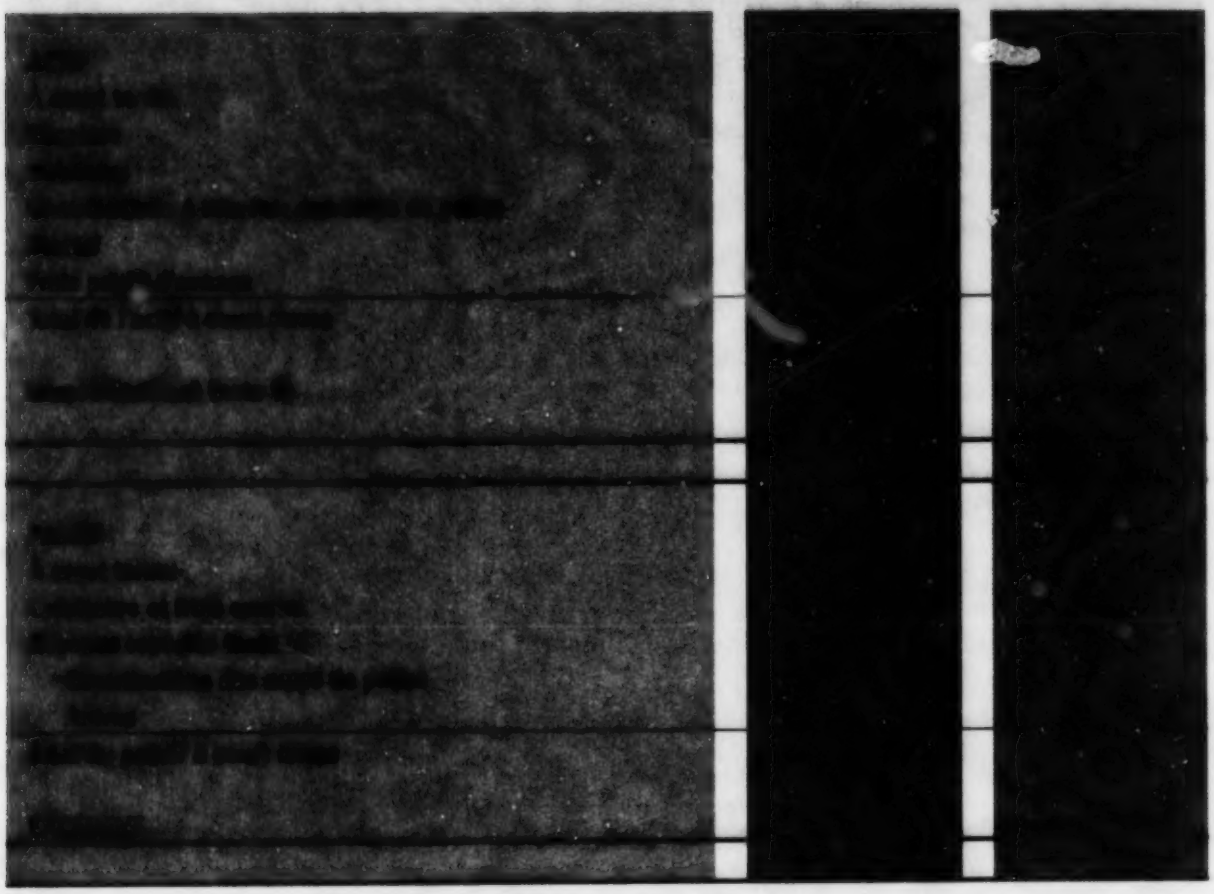
INSTITUT DE POLICE DU QUÉBEC

EXCÉDENT DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 30 JUIN 1999

	1999	1998
EXCÉDENT AU DÉBUT	**1 438 402 $**	1 105 640 $
Excédent des revenus sur les dépenses	**368 066**	332 762
EXCÉDENT À LA FIN	**1 806 468 $**	1 438 402 $

INSTITUT DE POLICE DU QUÉBEC

BILAN AU 30 JUIN 1999



POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,

Robert Nelson
Président du conseil d'administration

Louise Gagnon-Gaudreau
Directrice générale

Le 3 septembre 1999

INSTITUT DE POLICE DU QUÉBEC

NOTES COMPLÉMENTAIRES

30 JUIN 1999

1. CONSTITUTION ET OBJET

L'Institut de police du Québec, corporation constituée par la Loi sur l'organisation policière (L.R.Q., chap. O-8.1), a pour objet de contribuer par l'enseignement et la recherche à la formation et au perfectionnement des policiers du Québec.

2. CONVENTIONS COMPTABLES

Les états financiers de l'Institut ont été préparés par la direction selon les principes comptables généralement reconnus. Ces états comprennent des montants fondés sur les meilleurs jugements et estimations. L'état de l'évolution de la situation financière de l'Institut n'est pas présenté, car il n'apporterait pas de renseignements supplémentaires utiles pour la compréhension des mouvements de trésorerie durant l'exercice.

Stocks

Les stocks de publications et de produits alimentaires sont évalués au moindre du coût et de la valeur de réalisation nette. Le coût est établi selon la méthode du coût spécifique.

Immobilisations

Les immobilisations sont comptabilisées au coût et elles sont amorties selon la méthode de l'amortissement linéaire aux taux suivants :

Mobilier et équipement..... 20 %
Matériel roulant..... 20 %
Améliorations locatives ..... 20 %
Équipement et logiciels informatiques..... 33 ⅓ %

3. REVENUS - HÉBERGEMENT ET INSCRIPTIONS

INSTITUT DE POLICE DU QUÉBEC

BILAN AU 30 JUIN 1999

	1999	1998
ACTIF		
À court terme		
Encaisse	**3 539 262 $**	3 659 670 $
Débiteurs	**1 446 618**	944 909
Contributions à recevoir des corps de police	**2 789 885**	2 827 537
Stocks	**19 691**	17 224
Frais payés d'avance	**8 250**	26 788
Total de l'actif à court terme	**7 803 706**	7 476 128
Immobilisations (note 5)	**1 118 848**	1 190 976
	8 922 554 $	8 667 104 $
PASSIF		
À court terme		
Créditeurs et frais courus	**839 115 $**	1 097 927 $
Revenus reportés (note 6)		
Contributions des corps de police	**5 949 947**	5 976 954
Autres	**327 024**	153 821
Total du passif à court terme	**7 116 086**	7 228 702
EXCÉDENT	**1 806 468**	1 438 402
	8 922 554 $	8 667 104 $

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Robert Nelson
Président du conseil d'administration

Louise Gagnon-Gaudreau
Directrice générale

Le 2 septembre 1999

INSTITUT DE POLICE DU QUÉBEC

NOTES COMPLÉMENTAIRES

30 JUIN 1999

1. CONSTITUTION ET OBJET

L'Institut de police du Québec, corporation constituée par la Loi sur l'organisation policière (L.R.Q., chapitre O-8), a pour objet de contribuer par l'enseignement et la recherche à la formation et au perfectionnement des policiers du Québec.

2. CONVENTIONS COMPTABLES

Les états financiers de l'Institut ont été préparés par la direction selon les principes comptables généralement reconnus. Les plus importants de ces montants visent la détermination de la durée de vie utile des immobilisations de l'Institut, ce qui n'est pas possible car il n'appartient pas de telles immobilisations. Les états financiers présentent fidèlement, à tous égards importants, la situation financière de l'Institut.

Stocks

Les stocks de publications et de produits alimentaires sont évalués au moindre du coût et de la valeur de réalisation nette. Le coût est établi selon la méthode du coût spécifique.

Immobilisations

Les immobilisations sont comptabilisées au coût. Elles sont amorties selon la méthode de l'amortissement linéaire, aux taux annuels suivants :

Mobilier et équipement	**20 %**
Matériel roulant	**20 %**
Améliorations locatives	**20 %**
Équipement et logiciels informatiques	**33 ⅓ %**

3. REVENUS - HÉBERGEMENT ET INSCRIPTIONS

	Hébergement		Inscriptions	
	1999	1998	1999	1998
Formation policière de base	**1 389 641 $**	1 396 824 $	**1 097 474 $**	883 475 $
Formation policière spécialisée et continue	**935 722**	675 522	**1 119 820**	772 708
Location de chambres	**241 342**	249 511	**0**	0
Centre d'appréciation du personnel de la police	**25 421**	23 505	**429 758**	516 379
	2 592 126 $	2 345 362 $	**2 647 052 $**	2 172 562 $

4. DÉPENSES - TRAITEMENTS ET AVANTAGES SOCIAUX

	1999	1998
Policiers - Sûreté du Québec	**510 127 $**	604 649 $
Policiers municipaux	**1 193 839**	1 177 971
Formateurs et conférenciers	**327 531**	369 211
Autres employés	**6 128 190**	5 658 959
	8 159 687 $	7 810 790 $

5. IMMOBILISATIONS

	1999			1998
	Coût	**Amortissement Accumulé**	**Net**	Net
Mobilier et équipement	**860 328 $**	**455 182 $**	**405 146 $**	507 353 $
Matériel roulant	**887 698**	**494 603**	**393 095**	325 731
Améliorations locatives	**521 212**	**327 288**	**193 924**	209 435
Équipement et logiciels informatiques	**310 882**	**184 199**	**126 683**	148 457
	2 580 120 $	**1 461 272 $**	**1 118 848 $**	1 190 976 $

6. REVENUS REPORTES

7. REGIMES DE RETRAITE

8. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTES

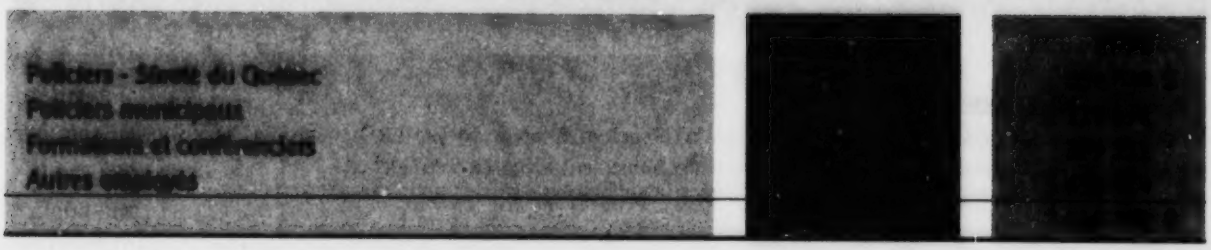
9. INCERTITUDE DÉCOULANT DU PROBLÈME DU PASSAGE À L'AN 2000

AUTRES INFORMATIONS FINANCIÈRES POUR LES EXERCICES FINANCIERS TERMINÉS LES 30 JUIN 1999 ET 30 JUIN 1998

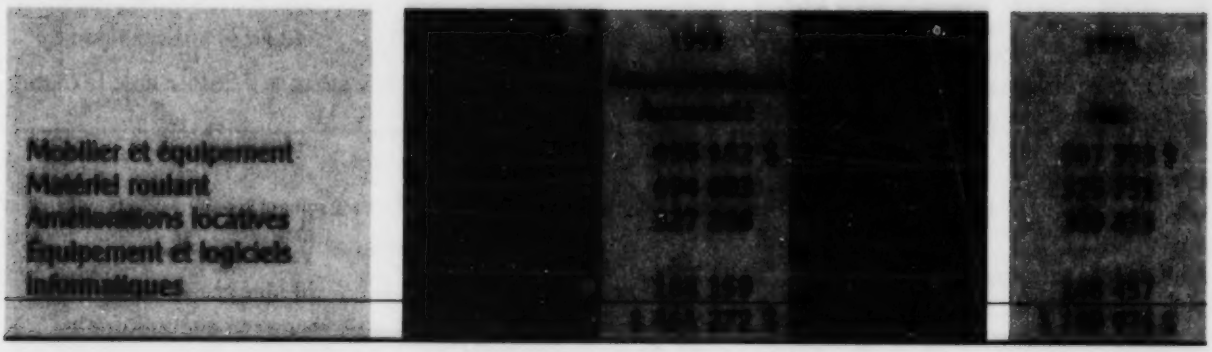
Transactions avec les ministères, organismes et fonds spéciaux inclus dans le périmètre comptable du gouvernement du Québec

	1999	1998
REVENUS ET DÉPENSES		
Contributions des corps de police	**2 359 434 $**	2 359 434 $
Revenus d'inscriptions et d'hébergement	**857 501**	604 268
Loyer	**2 238 962**	2 307 176
Autres dépenses	**485 512**	373 451
BILAN		
Débiteurs	**254 127 $**	351 215 $
Créditeurs et frais courus	**106 510**	114 048
Autres revenus reportés	**39 315**	28 391

4. DÉPENSES - TRAITEMENTS ET AVANTAGES SOCIAUX



5. IMMOBILISATIONS



Les acquisitions d'immobilisations de l'exercice s'élèvent à 299 906 $ (1998 : 523 873 $).

6. REVENUS REPORTÉS

Les revenus reportés relatifs aux contributions des corps de police représentent la portion de la contribution totale qui sera gagnée au cours de l'exercice subséquent.
Les autres revenus reportés sont principalement constitués des revenus d'hébergement perçus d'avance au programme de formation policière de base.

7. RÉGIMES DE RETRAITE

Les membres du personnel de l'Institut participent au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) ou au Régime de retraite des membres de la Sûreté du Québec (RRMSQ). Ces régimes sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès.

Les cotisations de l'Institut imputées aux résultats de l'exercice s'élèvent à 324 866 $ (1998 : 323 624 $) et elles comprennent les cotisations d'employeur pour les membres de son personnel libérés par la Sûreté du Québec et qui contribuent au RRMSQ. Les obligations de l'Institut envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses cotisations à titre d'employeur.

8. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS

En plus des opérations entre apparentés déjà divulguées dans les états financiers, l'Institut est apparenté avec tous les ministères et les fonds spéciaux ainsi qu'avec tous les organismes et entreprises contrôlés directement ou indirectement par le gouvernement du Québec ou soumis, soit à un contrôle conjoint, soit à une influence notable commune de la part du gouvernement du Québec. L'Institut n'a conclu aucune opération commerciale avec ces apparentés autrement que dans le cours normal de ses activités et aux conditions commerciales habituelles. Ces opérations ne sont pas divulguées distinctement aux états financiers.

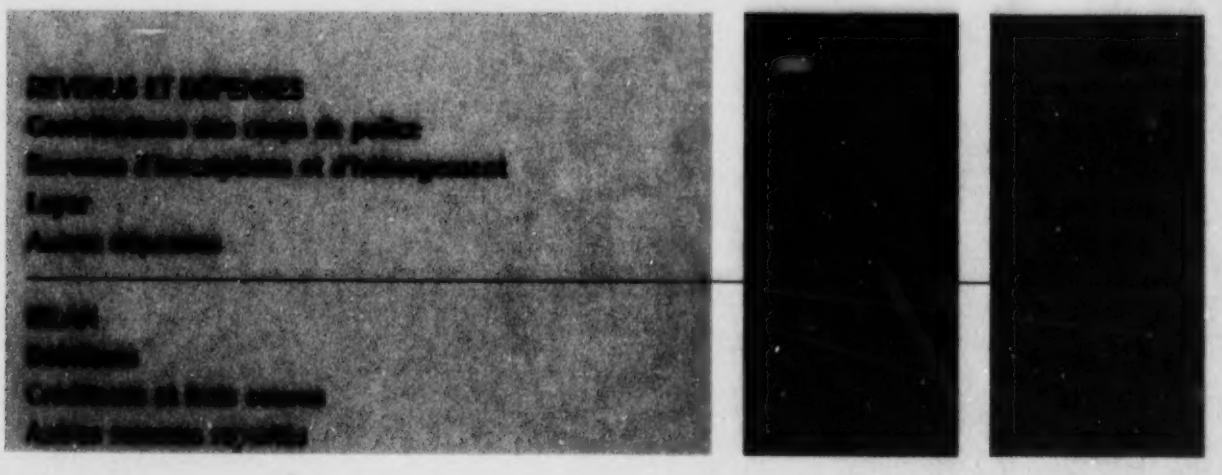
9. INCERTITUDE DÉCOULANT DU PROBLÈME DU PASSAGE À L'AN 2000

Les systèmes informatiques sensibles aux dates peuvent entraîner des erreurs lorsque des informations faisant intervenir des dates de l'an 2000 sont traitées. En outre, des problèmes semblables peuvent se manifester dans des systèmes qui utilisent certaines dates de l'année 1999 pour représenter autre chose qu'une date. Les répercussions du problème du passage à l'an 2000 pourront se faire sentir le 1er janvier de l'an 2000, ou encore avant ou après cette date, et, si l'on n'y remédie pas, les conséquences sur l'exploitation et l'information financière peuvent aller d'erreurs mineures à une défaillance importante des systèmes qui pourrait nuire à la capacité de l'Institut d'exercer normalement ses activités.

L'Institut a mis en place un plan de correction pour remédier à cette incertitude. Il n'est pas possible d'être certain que tous les aspects du problème du passage à l'an 2000 qui ont une incidence sur l'Institut, y compris ceux qui ont trait aux efforts déployés par les clients, les fournisseurs ou d'autres tiers, seront entièrement résolus.

AUTRES INFORMATIONS FINANCIÈRES POUR LES EXERCICES FINANCIERS TERMINÉS LES 30 JUIN 1999 ET 30 JUIN 1998

Transactions avec les ministères, organismes et fonds spéciaux inclus dans le périmètre comptable du gouvernement du Québec



Statistiques

Statistiques des activités pour les exercices financiers terminés les 30 juin 1999 et 30 juin 1998

	Période du 1er juillet 1998 au 30 juin 1999 Nombre de journées	Période du 1er juillet 1997 au 30 juin 1998 Nombre de journées
Formation policière de base	38 325	38 615
Formation policière spécialisée		
Cours réguliers	15 182	14 238
Cours spéciaux	7 525	4 295
Total	**61 032**	**57 148**

	Période du 1er juillet 1998 au 30 juin 1999			Période du 1er juillet 1997 au 30 juin 1998		
	Cégeps	Services de police	Total	Cégeps	Services de police	Total
191e promotion à 199e promotion*				377	43	**420**
200e promotion en cours (10 semaines complétées)				58	2	**60**
201e promotion en cours (6 semaines complétées)				60	0	**60**
202e promotion à 209e promotion	455	19	**474**			
210e promotion en cours (12 semaines complétées)	60	0	**60**			
211e promotion en cours (2 semaines complétées)	32	27	**59**			
217e promotion en cours (2 journées complétées)	54	5	**59**			

* Les 195e, 197e, 212e à 216e promotions sont des cohortes de formation policière de base autochtone.

Nom du cours	Période du 1er juillet 1998 au 30 juin 1999			Période du 1er juillet 1997 au 30 juin 1998		
	Nombre de cours	Nombre d'inscriptions	Nombre de jours/pers. de formation	Nombre de cours	Nombre d'inscriptions	Nombre de jours/pers. de formation
EMPLOI DE LA FORCE						
Aérosol capsique - Le moniteur	3	15	30	3	17	34
Bâton télescopique - Le moniteur	1	4	12	1	5	15
Chef de peloton	0	0	0	1	5	15
Intervention physique - Le moniteur	5	35	525	2	13	195
Intervention policière lors d'événements à haut risque - Le moniteur	2	13	130	4	23	115
Intervention policière lors d'événements à haut risque - Le moniteur - Mise à jour	0	0	0	1	6	18
Maniement du fusil calibre 12 - Le moniteur	2	15	60	2	15	45
PR-24 - Le moniteur	1	6	30	1	1	5
Stratégie et tactiques de communication en intervention policière	0	0	0	1	10	50
Techniques spécifiques de défense - Le moniteur	0	0	0	1	8	80
Techniques spécifiques de défense - Le moniteur - Mise à jour	0	0	0	1	10	30
Tir au pistolet - Le moniteur	2	13	130	1	8	16
Tir au revolver - Le moniteur	3	22	220	3	26	260
Tir au revolver - Le moniteur - Mise à jour	1	7	14	1	7	14
Transition revolver/pistolet	5	43	129	3	19	57
Total partiel	25	173	1 280	26	173	949

Nom du cours	Période du 1er juillet 1998 au 30 juin 1999			Période du 1er juillet 1997 au 30 juin 1998		
	Nombre de cours	Nombre d'inscriptions	Nombre de jours/pers. de formation	Nombre de cours	Nombre d'inscriptions	Nombre de jours/pers. de formation
ENQUÊTE CRIMINELLE						
Agent double	0	0	0		3	15
Agressions sexuelles	2	38	190	1	21	105
Crime économique - Droit et psychologie*	1	17	68	0	0	0
Crime économique - Fraude générale*	1	17	85	0	0	0
Crime économique - Services spécialisés*	1	17	85	0	0	0
Droit I	2	38	190	1	19	95
Enquête sur les vols de véhicule moteur*	1	21	21	0	0	0
Enquêteur - Mise à jour*	1	17	34	26	299	598
Incendie criminel	2	39	390	1	15	150
Interrogatoire sur vidéo	6	116	1 160	7	130	1 820
Patrouilleur judiciaire	4	44	220	3	26	130
Planification d'une perquisition	1	29	29	1	27	27
Recrutement et contrôle d'un informateur	2	44	44	1	16	16
Techniques d'enquête criminelle (5 j)*	2	45	225	0		0
Techniques d'enquête criminelle (20 j)	5	120	2 400	7	132	2 640
Total partiel	31	602	5 141	48	688	5 596
POLICE CONTEMPORAINE, GESTION ET COMMUNICATION						
Animateur	13	100	500	10	73	365
Application stratégique du maintien de l'ordre par la résolution de problèmes	2	27	108	1	20	100
Commandant de scène	1	16	48	2	23	69
Communication et comportement organisationnel	1	11	44	1	11	55
Évaluation du personnel	2	29	145	2	30	150
Maintien de l'ordre par la résolution de problèmes (agent et superviseur)	27	433	1 299	17	309	927
Méthodes et techniques d'enseignement	4	29	435	3	25	375
Patrouilleur à bicyclette	2	12	24	1	6	18
Principes de gestion policière	1	7	14	1	7	14
Stage d'actualisation des connaissances du patrouilleur	8	175	1 750	8	174	1 740
Superviseur	4	80	1 200	3	49	735
Total partiel	65	919	5 567	49	717	4 548

*Nouveau cours.

Nom du cours	Période du 1er juillet 1998 au 30 juin 1999			Période du 1er juillet 1997 au 30 juin 1998		
	Nombre de cours	Nombre d'inscriptions	Nombre de jours/pers. de formation	Nombre de cours	Nombre d'inscriptions	Nombre de jours/pers. de formation
SÉCURITÉ ROUTIÈRE						
Alco-Sensor IV DWF - Le moniteur	3	29	29	13	207	207
Alcotest® 7410 GLC - Le moniteur	3	8	8	1	28	28
Alcotest® 7410 GLC - Le technicien en étalonnage	0	0	0	1	4	4
Alcotest® 7410 GLC - L'utilisateur	2	29	14,5	1	4	4
ATSR - Le moniteur	0	0	0	1	2	8
Code de la sécurité routière	3	63	315	2	39	195
Enquête de collision - Niveau 2	4	67	670	2	31	310
Inspection systématique du système d'échappement d'une motocyclette	13	201	100,5	0	0	0
Intoxilyzer® 5000 C - Notions spécifiques	1	18	72	5	76	456
La manipulation de l'alcootest Breathalyzer® 900 et 900A - Requalification et mise à jour*	6	95	95	0	0	0
Le cinémomètre Doppler - Le moniteur	3	24	120	2	18	90
Le cinémomètre Doppler - Le moniteur - Requalification et mise à jour*	5	80	80	0	0	0
Le cinémomètre Doppler - L'opérateur*	2	11	55	0	0	0
Le cinémomètre laser - Le moniteur	3	27	135	2	18	90
Technicien qualifié en alcootest (5 jours)	0	0	0	10	194	970
Technicien qualifié en alcootest (9 jours)	0	0	0	4	87	783
Technicien qualifié en alcootest - Le Breathalyzer®*	13	240	1 200	0	0	0
Technicien qualifié en alcootest - L'Intoxilyzer® 5000 C*	4	60	300	0	0	0
Total partiel	65	952	3 194	44	708	3 145
TOTAL DES COURS RÉGULIERS	**186**	**2 646**	**15 182**	**167**	**2 296**	**14 238**

*Nouveau cours.

Nom du cours	Période du 1er juillet 1998 au 30 juin 1999			Période du 1er juillet 1997 au 30 juin 1998		
	Nombre de cours	Nombre d'inscriptions	Nombre de jours/pers. de formation	Nombre de cours	Nombre d'inscriptions	Nombre de jours/pers. de formation
Autochtones	71	486	4 430	45	238	2 461
Aérosol capsique - Le patrouilleur	1	2	2	0	0	0
ATSR - Le moniteur	5	15	30	1	2	8
Conduite préventive d'un véhicule d'urgence*	1	99	396	0	0	0
Enquêteur - Mise à jour	0	0	0	1	17	68
Enquêteur de la Commission des valeurs mobilières	1	4	60	0	0	0
Formation de constables spéciaux du ministère de la Sécurité publique	0	0	0	3	44	264
Formation S.I.G.	0	0	0	1	3	15
Formation sur les appareils de détection d'alcool	0	0	0	9	220	220
Inspection systématique des détenteurs de permis d'alcool	11	349	1 396	2	35	140
Le cinémomètre Doppler - L'opérateur	2	23	115	7	69	345
Loi sur les armes à feu*	22	359	718	0	0	0
Manipulation de l'alcootest Breathalyzer® 900 et 900A	0	0	0	1	17	17
Programme de formation de défense	0	0	0	3	48	96
Requalification de pistolet*	1	1	1	0	0	0
Rétention d'arme - Le moniteur*	1	18	36	0	0	0
Rétention d'arme - Le patrouilleur*	26	140	140	0	0	0
Soutien à la patrouille à bicyclette (Vélo-Sécur)*	2	39	39	0	0	0
Stage d'actualisation en intervention physique	0	0	0	1	19	95
Techniques de contrôle par points de pression	1	4	8	0	0	0
Techniques d'entrevue et d'interrogatoire en matière de fraude fiscale (ministère du Revenu)	40	120	0	0	0	0
Techniques pour enquêteurs	0	0	0	1	6	6
Tir au revolver	0	0	0	3	34	340
Tir défensif	0	0	0	1	29	145
Tir défensif - Mise à jour et requalification	0	0	0	3	30	60
Transition revolver/pistolet	1	1	2	1	5	15
Utilisation d'un véhicule de patrouille (SAAQ)	1	8	32	0	0	0
TOTAL DES COURS SPÉCIAUX	152	1 588	3 525	83	816	4 295
GRAND TOTAL (cours réguliers + cours spéciaux)	**338**	**4 234**	**22 707**	**250**	**3 112**	**18 533**

* Nouveau cours.

ACCRÉDITATION DE MONITEURS

Nom du cours	Période du 1er juillet 1998 au 30 juin 1999 Nombre d'inscriptions	Période du 1er juillet 1997 au 30 juin 1998 Nombre d'inscriptions
Moniteur de tir	167	227
Total	167	227

FORMATION ET QUALIFICATION PAR LES MONITEURS

	Période du 1er juillet 1998 au 30 juin 1999 Nombre d'inscriptions	Période du 1er juillet 1997 au 30 juin 1998 Nombre d'inscriptions
Opérateur de cinémomètre	745	349
Utilisateur - Aérosol capsique	491	2 720
Problématique de l'emploi de la force	196	110
Qualification en tir	9 111	10 080
Appareil de détection d'alcool	5 914	2 740
Total	16 457	15 999

CENTRE D'APPRÉCIATION DU PERSONNEL DE LA POLICE

	Période du 1er juillet 1998 au 30 juin 1999 Quantité	Période du 1er juillet 1997 au 30 juin 1998 Quantité
Examen de connaissances	670	398
Examens d'admission pour la formation policière de base	0	666
Formation d'observateurs	27	55
Sessions de qualification	396	430
Sessions de qualification		
Directeur de police/ 2 jours	4	8
Directeur de police/ 3 jours	0	0
Tests psychométriques	810	651

[redacted]

	Période du 1er juillet 1998 au 30 juin 1999 Nombre de journées	Période du 1er juillet 1997 au 30 juin 1998 Nombre de journées
Formation policière de base	38 072	38 269
Formation policière spécialisée		
Cours réguliers	12 876	11 000
Cours spéciaux	7 033	3 373
Centre d'appréciation du personnel de la police	541	500
Certificat en gestion policière	1 194	305
Location de locaux	3 941	5 004
Total	63 657	58 451

[redacted]

	Période du 1er juillet 1998 au 30 juin 1999			Période du 1er juillet 1997 au 30 juin 1998		
	Nombre de cours	Nombre d'inscriptions	Nombre de jours/pers. de formation	Nombre de cours	Nombre d'inscriptions	Nombre de jours/pers. de formation
Bloc I	2	25	375	1	27	405
Bloc II	2	25	375	1	27	405
Bloc III	2	21	315	0	0	0
Bloc IV	2	22	330	0	0	0
Bloc V	0	0	0	1	25	375
Cours en déconcentration en Beauce et à Trois-Rivières	2	53	398	0	0	0
Cours en déconcentration à Longueuil	2	61	457	0	0	0
Total	12	207	2 250	3	79	1 185

[redacted]

	Période du 1er juillet 1998 au 30 juin 1999			Période du 1er juillet 1997 au 30 juin 1998		
	Nombre de cours	Nombre d'inscriptions	Nombre de jours/pers. de formation	Nombre de cours	Nombre d'inscriptions	Nombre de jours/pers. de formation
Cours en déconcentration à Montréal	2	53	398	0	0	0
Total	2	53	398			

Réseautage

L'Institut prend part aux commissions et comités mentionnés ci-après. La participation de l'Institut à ces comités permet la rencontre avec les intervenants du milieu policier concernés par la formation policière et le partage avec eux de différentes perspectives pour en arriver au dégagement d'orientations communes. De cette façon, l'Institut peut continuellement analyser les besoins de sa clientèle. Ce réseautage favorise l'uniformisation du contenu des cours ainsi que l'actualisation des services à la clientèle.

PROTOCOLE INSTITUT DE POLICE ET AUTRES ORGANISMES OU MINISTÈRES

- Comité d'harmonisation en conditionnement physique et en arts martiaux
- Comité d'harmonisation sur le *Code de la sécurité routière*
- Comité d'harmonisation en conduite d'un véhicule d'urgence
- Comité d'harmonisation sur les pouvoirs d'arrestation
- Comité d'harmonisation sur les technologies informatiques et le travail policier
- Comité de concertation sur la formation des futurs policiers et des futures policières
- Sous-comités sur les candidatures
- Table réseau universitaire sur la formation policière
- Table sectorielle sur l'éducation et la formation professionnelle - MRC Nicolet-Yamaska

COMITÉS ET GROUPES DE TRAVAIL

- Comité consultatif en matière de capacité affaiblie
- Comité consultatif sur l'évaluation et le dépistage des drogues à partir des signes observables chez un individu
- Comité consultatif sur la sécurité privée au Québec
- Comité sur le modèle national d'emploi de la force
- Comité sur les armes intermédiaires « Flash-ball » et « Arwen »
- Comité de concertation pour la formation des commissions de sécurité publique des communautés autochtones
- Comité de concertation pour la formation des directeurs et des chefs de police des Premières Nations
- Comité consultatif sur le certificat en gestion des organisations policières
- Comité consultatif sur le programme « Tolérance zéro »
- Comité de concertation et d'harmonisation sur la sécurité privée
- Comité de suivi des engagements du ministère de la Sécurité publique en regard de la politique d'intervention en matière de violence conjugale
- Comité interministériel sur les drogues
- Comité des ressources humaines de l'Association canadienne des chefs de police
- Comité interministériel de concertation sur la politique d'intervention en matière de violence conjugale
- Comité ministériel sur le contrôle des foules
- Comité ministériel sur le *Guide de pratiques policières*
- Comité ministériel sur les armes intermédiaires

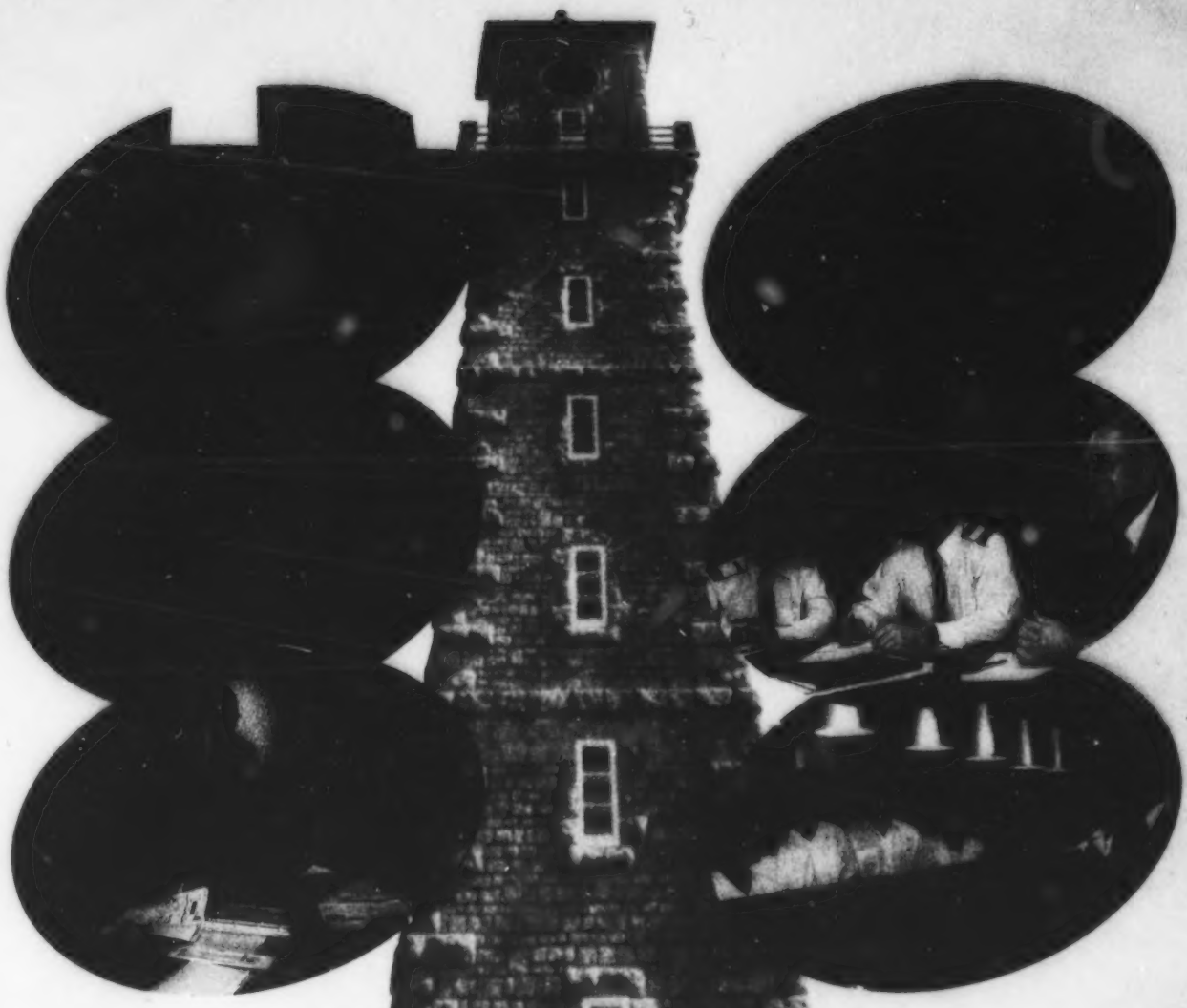
- Comité ministériel sur les techniques d'intervention physique
- Comité organisateur des séminaires de travail sur la police professionnelle de type communautaire
- Comité provincial sur la formation en enquête criminelle
- Comité régional de formation policière Saguenay–Lac-Saint-Jean
- Comité sur la sécurité de l'information
- Comité sur les standards du tir au revolver
- Comité technique ATSR
- Comités des relations professionnelles intervenant avec le SFPQ, le SPGQ et les responsables du personnel policier
- Commission des études - UQTR
- Conseil d'administration de l'ATSR
- Conseil de module, département des Sciences de la gestion et de l'économie - UQTR
- Groupe de travail « Étude du secteur police » - Ressources humaines du Canada
- Groupe de travail « L'informateur juridique » du ministère de la Sécurité publique
- Groupe de travail relatif à l'application de la Loi C-68 sur le contrôle des armes à feu
- Groupe de travail sur la formation interne du SPCUM
- Groupe de travail sur la formation des intervenants en matière de recherches de causes et de tenues d'enquêtes sur les incendies volontaires
- Revue « Intersection »

ASSOCIATIONS

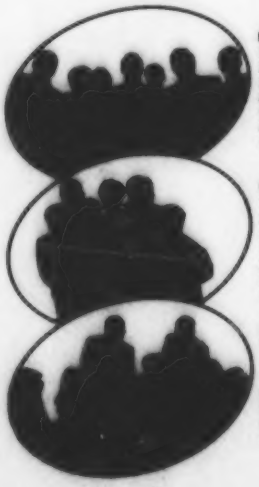
- American Society of Law Enforcement Trainers
- Association canadienne des chefs de police
- Association canadienne des intervenants en formation policière
- Association des archivistes du Québec
- Association des communicateurs de la Mauricie
- Association des directeurs de police et pompiers du Québec
- Association des gestionnaires de la fonction publique et parapublique du Québec
- Association des gestionnaires en ressources matérielles du Québec
- Association des psychologues du Québec
- Association internationale des chefs de police
- Association internationale des directeurs d'écoles de police
- Association paritaire sur la santé et la sécurité au travail - Secteur affaires municipales
- Association professionnelle des criminologues du Québec
- Association professionnelle des techniciennes et techniciens en documentation du Québec
- Association québécoise Plaidoyer/Victimes
- Forum des directeurs et directrices des communications du gouvernement du Québec
- Groupe des responsables de la gestion des documents du gouvernement du Québec
- Société canadienne de psychologie
- Société de criminologie du Québec
- Société des relationnistes policiers du Québec

AUTRES

- Chambre de commerce de Nicolet
- Groupe d'intérêt sur la documentation en justice pénale
- Programme de formation ministérielle sur le sida
- Réseau des archives du Québec
- Table de concertation de l'Office des ressources humaines - Région 04



Un[illegible]rée sur la quali[illegible] la clientèle



Les responsables du module :
1. Jacques Pelletier, Module de l'enquête criminelle
2. Diane Bessette, Module des autochtones et de la diversité sociale
3. Jacques Carle, Service du soutien à la formation
4. Ronald Bélanger, Module de l'emploi de la force
5. René Lefrançois, Module de la sécurité routière
6. Marc Paré, Module de la police contemporaine, de la gestion et de la communication
7. Mario Plantin, Module de la patrouille

Le soutien administratif :
1. Guy Langevin, technicien en approvisionnement
2. Raymonde Salvas, secrétaire principale à la direction générale
3. Denis Hamel, coordonnateur des activités para-académiques
4. Huguette Buisson, agente de secrétariat au bureau d'accueil
5. Pierre Saint-Antoine, conseiller en communications
6. Monique Lesieur, agente de secrétariat du directeur adjoint
7. Nancy Roberge, technicienne en administration

Le Centre d'épanouissement du personnel de la police :
1. Guy Lacourse, spécialiste en évaluation du potentiel
2. Jacques Genest, spécialiste en évaluation du potentiel
3. René Roy, personne-ressource
4. Monique Laroue-Deschamps, agente de secrétariat
5. Eileen Dolan, agente de secrétariat
6. Yanick Aubert, psychologue
7. Jean Lerée, psychologue

Service des relations avec la clientèle :
1. Sonia Martel, agente de secrétariat aux dossiers étudiants
2. Claude Beauchamps-Blais, responsable du Service
3. Jean-Pierre Lafleur, registraire
4. Colette Gauthier, agente de secrétariat aux dossiers étudiants
5. Suzanne Blais, agente de secrétariat aux dossiers étudiants
6. Sylvie Drouin, agente de secrétariat aux dossiers étudiants
7. Danielle Blanchette, agente de secrétariat aux dossiers étudiants

La qualité scolarité :
1. Louise Gagnon-Gaudreau, directrice générale
2. Paul Girard, directeur adjoint
3. Michel Bérubé, directeur de la formation

Le service alimentation :
1. Denise Langlois, aide à la cuisine
2. Gisèle Chartier, aide à la cuisine
3. Louise Giroux, aide à la cuisine
4. Maria Vistou, aide à la cuisine
5. Suzanne Houle, aide à la cuisine
6. Geneviève Michaud, agente de bureau-caissière
7. Daniel Richard, responsable du Service